

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Katedra sociální práce

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Anna Novotná

**Možnosti uplatnění osob se záznamem v Rejstříku
trestů na trhu práce**

**Employment opportunities of people with criminal
record**

Praha 2013

Vedoucí práce: PhDr. Jaroslava Šťastná, Ph.D.

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych velmi poděkovat PhDr. Jaroslavě Šťastné, Ph.D. za vedení mé diplomové práce a za poskytnuté cenné rady.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

.....
Anna Novotná

Abstrakt

Tato práce má za cíl popsat a zhodnotit možnosti pracovního uplatnění osob se záznamem v Rejstříku trestů.

Teoretická část je věnována problematice nezaměstnanosti obecně. Zde jsou popsány sociální a psychologické aspekty nezaměstnanosti a také možné dopady, které může nezaměstnanost mít na celou společnost. Dále jsou zde představeny konkrétní nástroje sociální politiky, které jsou používány k řešení nezaměstnanosti. Další část je věnována legislativní úpravě a činnosti instituce Rejstříku trestů a dále také právním normám, které upravují vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

V praktické části byla provedena analýza volně dostupných pracovních inzerátů nabízejících pracovní pozice, které by mohly vykonávat osoby se záznamem v Rejstříku trestů.

V další kapitole je rozebrána situace, v níž se nachází osoba, která byla propuštěna z výkonu trestu odnětí svobody. Jsou zde představeny i možnosti podpory, které je možné v této situaci využít. Podrobněji je zde prezentována činnost sociálních kurátorů. Práce obsahuje kazuistiky tří reálných osob, které hledaly pracovní uplatnění se záznamem v Rejstříku trestů.

V následující kapitole je představena činnost organizací, které osobám se záznamem v Rejstříku trestů nabízejí pomoc a podporu při hledání stabilního zaměstnání. Dále jsou zde představeny zahraniční zkušenosti.

Klíčová slova

Rejstřík trestů

Nezaměstnanost

Podpora v nezaměstnanosti

Sociální dávka

Sociální kurátor

Podporované zaměstnávání

Abstract

This thesis' aim is to describe and assess employment opportunities of people with a criminal record.

The theoretical part deals with the phenomenon of unemployment in general. The social and psychological aspects of the unemployment are described, as well as the possible impact of unemployment on society. Individual tools of social politics, which may be used to deal with unemployment, are discussed.

The next part focuses on legislative features of the institution of Criminal record and on legislation that regulates the relationships between employers and employees.

The practical part contains an analysis of job advertisements offering positions suitable for people with a criminal record.

In the next chapter my aim was to analyse the situation of people released from prison; and to present opportunities for their support. The work of probation officers from municipal offices is described in detail. The thesis contains three case studies of people with a criminal record looking for a job.

In the last chapter, organizations providing help and support for people with a criminal record during job searching are presented. Next chapter focuses on the international experiences with employing people with a criminal record.

Key words

Criminal record

Unemployment

Unemployment benefit

Social benefit

Probation officer

Supported employment

Obsah

ÚVOD	8
1. OBECNĚ O PRÁCI, (NE)ZAMĚSTNANOSTI A MOŽNOSTECH UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE	10
1.1 PRÁVO NA PRÁCI.....	10
1.2 PRÁCE JAKO PSYCHOLOGICKÁ A SOCIÁLNÍ POTŘEBA	10
1.3 PRÁCE JAKO STABILIZAČNÍ PRVEK SPOLEČNOSTI.....	11
1.3.1 <i>Nedostupnost plnohodnotné práce a sociální vyloučení</i>	12
1.3.2 <i>Přítomnost či nepřítomnost práce a dopad na moderní společnost</i>	13
1.3.3 <i>Práce jako forma sociálního pojištění</i>	13
1.3.4 <i>Sociální pojištění v současné době</i>	14
1.4 NEZAMĚSTNANOST A MOŽNOSTI PREVENCE	15
1.4.1 <i>Definice a typy nezaměstnanosti</i>	15
1.4.2 <i>Ohrožené skupiny obyvatel na trhu práce</i>	16
1.5 PREVENCE A ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	17
1.5.1 <i>Aktivní politika zaměstnanosti</i>	17
1.5.2 <i>Pasivní politika zaměstnanosti</i>	21
1.5.3 <i>Podporované zaměstnávání</i>	21
2. LEGISLATIVNÍ RÁMEC PROBLEMATIKY ZAMĚSTNÁNÍ A ZÁZNAMU V REJSTŘÍKU TRESTŮ	24
2.1 REJSTŘÍK TRESTŮ	24
2.1.1 <i>Opis z Rejstříku trestů</i>	25
2.1.2 <i>Výpis z Rejstříku trestů</i>	25
2.1.3 <i>Zahlázení odsouzení</i>	26
2.2 ZÁKONÍK PRÁCE A POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELŮ NA PŘEDLOŽENÍ VÝPISU Z REJSTŘÍKU TRESTŮ	27
3. SOUČASNÉ NABÍDKY ZAMĚSTNÁNÍ Z POHLEDU POŽADAVKU NA PŘEDLOŽENÍ VÝPISU Z REJSTŘÍKU TRESTŮ	30
3.1 DISKRIMINACE V PRACOVNÍ INZERCI.....	30
3.2 ANALÝZA SOUČASNÝCH PRACOVNÍCH NABÍDEK NA ÚZEMÍ HL. M. PRAHY ZAMĚŘENÁ NA POŽADAVEK PŘEDLOŽENÍ VÝPISU Z REJSTŘÍKU TRESTŮ	32
3.3 VYHODNOCENÍ.....	34
4. SITUACE PO PROPUŠTĚNÍ Z VÝKONU TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY	35
4.1 ROLE SOCIÁLNÍHO KURÁTORA V PRÁCI S OSOBAMI PO PROPUŠTĚNÍ Z VÝKONU TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY	36
4.2 SOCIÁLNÍ DÁVKY A MOŽNOSTI DALŠÍ PENĚŽITÉ PODPORY	39
4.3 HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	40
5. KAZUISTIKY	41
5.1 <i>David</i>	41
5.2 <i>Roman</i>	42
5.3 <i>Zuzana</i>	43
6. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE.....	45
6.1 PRACOVNÍ AGENTURA RUBIKON	45
6.2 PROJEKT NÁVRAT DO PRÁCE.....	47
6.2.1 <i>Cíle projektu</i>	48
6.2.2 <i>Aktivity projektu</i>	49
6.2.3 <i>Partneři projektu</i>	51
6.3 DALŠÍ SLUŽBY DOSTUPNÉ NA ÚZEMÍ HL. M. PRAHY	52
6.3.1 <i>CSSP Job klub Kontakt</i>	53
6.3.2 <i>Projekt INTEGRACE o.p.s.</i>	53
7. ZAHRANIČNÍ ZKUŠENOSTI.....	54
7. 1 PROJEKT „DEPILM“	54
7.1.1 <i>Práce se zaměstnavateli</i>	55
7. 1. 2 <i>Fryshuset, program EXIT, Švédsko</i>	56

7.2 PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ PO PROPUŠTĚNÍ Z VĚZENÍ, USA	57
ZÁVĚR	58
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A DALŠÍCH ZDROJŮ:	61
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:	61
SEZNAM DALŠÍCH POUŽITÝCH ZDROJŮ:	63
SEZNAM CITOVANÝCH PRÁVNÍCH NOREM:	64
SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ	65
SEZNAM PŘÍLOH	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.

Úvod

K vypracování diplomové práce, která se zabývá problematikou uplatnění osob se záznamem v Rejstříku trestů na trhu práce, jsem měla několik osobních motivací.

Několik let jsem pracovala na pozici pracovní konzultantky v programu podporovaného zaměstnávání. Ačkoli se v tomto případě jednalo o zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním, umožnila mi tato pracovní zkušenost seznámit se s možnostmi a limity současného trhu práce. V tomto zaměstnání jsem si vyzkoušela i různé strategie vyjednávání se zaměstnavateli a měla jsem možnost se obeznámit s praxí výběru a přijímání nových zaměstnanců.

V současnosti se věnuji práci sociální kurátorky. Mými klienty jsou mj. i lidé po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, kteří následně často řeší problém hledání pracovního uplatnění se záznamem v Rejstříku trestů.

V této práci bych tedy ráda uplatnila i praktické zkušenosti, které jsem získala při práci v těchto dvou oblastech.

Cílem této diplomové práce je zmapovat a kriticky zhodnotit současné možnosti uplatnění osob se záznamem v Rejstříku trestů na trhu práce.

V teoretické části se tato práce bude zabývat obecnou problematikou nezaměstnanosti a jejích důsledků, také zde budou popsány nástroje tzv. Aktivní politiky zaměstnanosti. Jako jeden z podpůrných prvků, který je možné využít v případě řešení nezaměstnanosti, zde budou také představeny cíle a principy podporovaného zaměstnávání.

V další kapitole bude podrobněji popsána a vysvětlena funkce Rejstříku trestů a právní normy, které činnost této instituce upravují. Dále zde budou rozebrány právní normy, které v České republice upravují pracovněprávní vztahy, zejména v kontextu požadavků zaměstnavatelů na předkládání výpisu z Rejstříku trestů u nových zaměstnanců.

V praktické části budou uvedeny výsledky analýzy, která byla provedena v roce 2007 Poradnou pro občanství / občanská / a lidská práva. Tato analýza byla zaměřena na více diskriminačních prvků v pracovní inzerci. Pro účely této práce budou uvedeny jen výsledky pro neoprávněný požadavek na předložení výpisu z Rejstříku trestů. Aktuální nabídka zaměstnání, kterou by mohly využít osoby se záznamem v Rejstříku trestů, bude zhodnocena analýzou volně dostupných nabídek na trhu práce na území hlavního města Prahy. Analýza

bude zaměřena na požadavek předložení čistého výpisu z Rejstříku trestů, který se objevuje v běžně dostupné pracovní inzerci.

V další části této práce budou popsány nejčastější problémy a potřeby, které řeší člověk po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Budou zde zmíněna rizika a nástrahy, kterým musí osoba v této situaci čelit. Samozřejmě budou také nastíněny možnosti pomoci a podpory služeb, které je možné po propuštění čerpat.

Teoretická část bude podpořena několika kazuistikami reálných klientů, kteří si hledali pracovní uplatnění se záznamem v Rejstříku trestů. Tyto kazuistiky budou zaměřeny zejména na snahu a úspěšnost těchto osob uplatnit se na trhu práce se záznamem v Rejstříku trestů.

Bude zde rozebráno, jaké formy pomoci a podpory může při hledání dalšího pracovního uplatnění využít osoba po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Také budou popsány konkrétní příklady dobré praxe – možnosti pomoci a podpory organizací, které se specializují na problematiku zaměstnávání osob se záznamem v Rejstříku trestů. Konkrétně se bude jednat o činnost Pracovní agentury Rubikon a dále průběh a výsledky projektu „Návrat do práce“, který byl realizovaný Městskou částí Praha 3.

V závěrečné kapitole bude prezentována zahraniční zkušenost se zaměstnáváním osob po propuštění z výkonu trestu z projektu „DEPILM“ a také závěry výzkumu, který proběhl v USA.

1. Obecně o práci, (ne)zaměstnanosti a možnostech uplatnění na trhu práce

V této kapitole je stručný úvod do problematiky nezaměstnanosti a jejího řešení. Je zde rozebrána problematika práva na práci, práce z pohledu psychologických a sociálních potřeb. Dále je zde prezentován pohled na práci jako na stabilizační prvek společnosti. Také jsou zde rozebrány příčiny nezaměstnanosti a možnosti prevence nezaměstnanosti.

1.1 Právo na práci

Právo na práci je zakotveno i v Listině základních práv a svobod. Konkrétně je zde uvedeno, že „*Každý má nárok na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.*“ (odst. 1 čl. 26) Tato právní norma upravuje právo svobodné volby povolání, nedává ale záruku vymahatelnosti zaměstnání na státu nebo na jiném subjektu.

Právní normou, která upravuje vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je zákon č. 435/2004 - zákoník práce. V této právní normě je zakotvena ochrana pracovního poměru. Ochrana zaměstnance, slabší strany v pracovněprávním vztahu, spočívá např. v definování důvodů skoení pracovně právního poměru.

1.2 Práce jako psychologická a sociální potřeba

Práci nelze chápat jen pouze jako činnost k dosažení finančních prostředků. Např. v kontextu Maslowovy pyramidy potřeb je na práci pohlíženo jako na jednu z nejvyšších lidských potřeb – potřebu seberealizace.

Jak uvádí Mareš (2002), zaměstnání naplňuje pět základních lidských potřeb, kterými jsou:

- vytvoření reálné struktury času (dne, týdne, roku);
- příležitost pravidelného sdílení sociální zkušenosti mimo rámec rodiny;
- umožňuje podílet se na cílech a účelech, které jedince přesahují;
- vymezuje osobní status a osobní identitu;
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž člověk bez zaměstnání není motivován.

Na nezaměstnanost samozřejmě nelze pohlížet jen optikou definic a statistiky. Pro nezaměstnaného člověka jde o poměrně závažnou negativní sociální událost, která často zásadním způsobem ovlivňuje život jeho samotného i život celé rodiny.

V první řadě se jedná o nedostatek financí, který může vést k zásadnímu snížení životní úrovně. Do jisté míry toto může být kompenzováno systémem podpory v nezaměstnanosti a sociálními dávkami. U dlouhodobé nezaměstnanosti postupně dochází u jedince k poklesu pracovní aktivity, motivace k hledání dalšího uplatnění a k postupné ztrátě pracovních návyků.

Kromě prostředků na obživu uspokojuje práce také psychologické potřeby a potřebu sociálního kontaktu. Absence zaměstnání může zásadním způsobem ovlivnit fyzické i psychické zdraví a vztahy s příbuznými a známými.

Dlouhodobě neřešená nezaměstnanost může zásadním negativním způsobem ovlivnit sebepojetí nezaměstnaného, jeho náhled na hodnotu vlastní osoby a náhled na okolní svět. V extrémních případech může nezaměstnanost vést k pokusům o sebevraždu, zneužívání léků, nadměrné požívání alkoholu. Dále tato situace může samozřejmě ovlivnit i rozvoj patologických jevů, kterými mohou být prostituce, kriminalita anebo gamblerství.

Výše uvedené potvrzuje i Potůček, který uvádí, že *“nezaměstnaní žijí častěji v neuspořádaných rodinných poměrech, ztrácejí sebedůvěru, smysl života, stydí se za své postavení, bortí se jejich životní stereotypy, struktura prožívání času. Častěji se dopouštějí trestné činnosti, snadněji podléhají toxikomanii, více je ohroženo jejich psychické i fyzické zdraví, dříve umírají.”* (Potůček, 1995, str. 62)

1.3 Práce jako stabilizační prvek společnosti

V této kapitole budou fenomény zaměstnanosti a nezaměstnanosti popsány z pohledu dopadu na společnost jako celek. Ačkoli se přítomnost či nepřítomnost zaměstnání zdají být poměrně soukromou záležitostí každého jedince, v celospolečenském měřítku hraje míra (ne)zaměstnanosti zásadní roli v hodnocení prosperity společnosti jako celku. Úspěch či neúspěch v zaměstnání je v současnosti považován za ukazatele osobního úspěchu či neúspěchu života jedince.

S možností či nemožností uplatnění se na trhu práce úzce souvisí možnost ohrožení sociálním vyloučením. Od uplatnění trhu práce je logicky odvozen i sociální a ekonomický status jedince i jeho rodiny.

1.3.1 Nedostupnost plnohodnotné práce a sociální vyloučení

Tzv. marginalizace na trhu práce bývá definována jako stav, kdy jsou „určité skupiny vytlačovány z některých pozic, na pracovním trhu a buďto se soustřeďují na pozicích méně výhodných, nevyužívajících plně jejich kvalifikaci a schopnosti, neposkytujících dostatečnou jistotu ani perspektivu, které jsou charakteristické nízkými příjmy, anebo jsou nezaměstnané, či se dostávají mimo dosah pracovního trhu.“ (Dudová, 2008, str. 24)

S dostupností či nedostupností stabilního zaměstnání úzce souvisí i míra možného ohrožení sociálním vyloučením. Stabilní a dostatečně finančně ohodnocené zaměstnání v současné době není dostupné pro každého. Významným způsobem se zmenšila nabídka a dostupnost tzv. „plnohodnotné práce“. Současná nejistá ekonomická situace nutí zaměstnavatele k opatrnějším krokům při přijímání nových zaměstnanců. Těmito kroky jsou např. uzavírání pracovně právních poměrů na dobu určitou, poskytování pouze krátkodobějších dohod o pracovní činnosti namísto stabilních pracovních smluv, nebo krácení úvazků.

Nejistá/nestabilní práce samozřejmě nemusí být okamžitým propadem do chudoby, ale přináší s sebou významnou ekonomickou zranitelnost jedince a jeho rodiny. Pro rodiny s takto zaměstnanými živiteli je prakticky nemožné si vytvořit finanční rezervu a jakýkoli nečekaný výdaj je může strhnout do existenční bída. (Keller, 2011)

Nejistota nestabilního zaměstnání má vliv nejen na takto zaměstnané jedince a jejich rodiny, ale potažmo i na celkovou situaci ve společnosti - a to v několika rovinách. „*Nejistá práce umožňuje pořídit si pouze nejisté bydlení. Lidé, kteří jsou nuceni si hledat lacinější byty, se koncentrují ve čtvrtích, jež bývají odříznuty od center měst a mají nevyhovující občanskou vybavenost.*“ (Keller, 2011, str 97)

Přítomnost stabilního zaměstnání tedy může být v určitých situacích chápána i jako určitá záruka. Typickým příkladem tohoto jevu je výše zmíněné pořízení vlastního bydlení. Jedním z běžných požadavků pro poskytnutí půjčky na zakoupení domu či bytu, je doložení pracovní smlouvy, která je uzavřena na dobu neurčitou. Takto nastaveným pracovně právním vztahem

žadatel zaručuje svou budoucí platební schopnost. Na trhu nájemního bydlení není neobvyklé, že realitní kancelář či přímo majitel bytu požadují kauci ve výši několika nájmů. Z tohoto pohledu jsou tedy opět nejvíce ohrožení a zranitelní lidé, kteří těmto podmínkám nejsou schopni vyhovět právě kvůli absenci stabilního zaměstnání.

1.3.2 Přítomnost či nepřítomnost práce a dopad na moderní společnost

Již od 19. století je možné pohlížet na placenou práci jako na hybnou sílu celé společnosti. Úspěchem nebo neúspěchem v zaměstnání je poměřován sociální statut jedince a potažmo i jeho rodiny. Díky pokroku v medicíně a řadě dalších oborů překonala moderní společnost celou řadu rizik, kterými byla ohrožována tradiční společnost. Těmito riziky byly např. přírodní katastrofy, hladomory nebo epidemie nakažlivých chorob. Přeměna tradiční společnosti ve společnost moderní s sebou přinesla rizika nová. (Keller, 2005)

Tato rizika souvisí s rozpadem tradiční rodiny, která byla schopna a hlavně ochotna se postarat o všechny své členy, kteří se o sebe z různých důvodů nedovedli postarat sami. Těmito důvody mohlo být např. stáří, zdravotní postižení nebo ztráta živitele. Moderní společnost je také ohrožována sociálními riziky, jejichž řešení se již neočekává od ostatních členů rodiny, ale předpokládá se, že rizika budou kryta systémem sociálního pojištění. Moderní sociální rizika úzce souvisí s pocitem sociální jistoty či nejistoty příslušníků moderní společnosti.

1.3.3 Práce jako forma sociálního pojištění

Po rozpadu tradiční rodiny byly v novodobé společnosti vytvořeny dvě formy sociálního pojištění.

„Pojištění je jednak vázáno na placenou práci, jednak byla v podobě sociálních práv vytvořena nová forma majetku, která sociálně chrání ty, kteří jiným majetkem v dostatečné míře nedisponují.“ (Keller, 2005, st. 70)

Placené stabilní zaměstnání bylo v té době považováno za určitý způsob sociálního pojištění. Zaměstnání zajišťuje pracujícímu určitou mzdu, zajištění v době nemoci a také zajištění ve stáří. Tím, že je zaměstnanec zaměstnán v trvalém pracovním poměru, žije ve výrazně nižší sociální nejistotě. Nemusí řešit existenční otázky, které se vztahují k přítomnosti, může si

dovolit zabývat se plány na budoucnost. Druhou formou pojištění – sociálními právy - je možné pojistit nemajetné. I tato forma pojištění je odvozena od zaměstnaneckého poměru, ale v podstatě jsou stejná práva zaručena všem občanům bez rozdílu. (Keller, 2005)

Tyto dvě formy pojištění byly nejaktuálnější v období po druhé světové válce, kdy poválečný ekonomický růst umožnil jejich rozšíření a silná pozice organizované práce si je politicky vynutila. V této době se kladl důraz na kolektivní princip sociální ochrany.

1.3.4 Sociální pojištění v současné době

Nutnost zabezpečení před sociálními riziky byla později aktuální v 70. letech 20. století s nástupem globalizace, která opět ukázala na sociální zranitelnost jednotlivců nebo i celých skupin. Tato zranitelnost byla spatřována v rychlém rozvoji techniky, nástupu nových technologií na trh práce a s tím souvisejících ekologických hrozeb. Právě tento pocit ohrožení zapříčinil změnu přístupu k sociálnímu pojištění. Sociální pojištění se stalo individuální záležitostí jedince. (Keller, 2005)

Strach a nejistota z budoucnosti jsou pomyslným hnacím motorem jedince, aby se nespolehal na kolektivní zajištění, protože „*být doopravdy moderní znamená žít v trvalé nejistotě. Každý, kdo s tímto údělem nesouhlasí, usvědčuje podle těchto názorů jen sám sebe z neproduktivně nostalgické orientace.*“ (Keller, 2005, str. 73)

Takto nastavená společenská orientace významně nahrává rozvoji individuálního sociálního zajištění jedince. Starost o zajištění své vlastní osoby, potažmo celé rodiny, v budoucnosti je plně v kompetenci jednotlivce.

Forma zajištění vázaná na zaměstnanecký status je považována za překonanou vývojem globalizované ekonomiky. Forma zajištění v podobě sociálních práv i pro ty, co práci nemají, je brána jako přežitek intervencionistické politiky státu. (Keller, 2005, str. 74)

Téměř všechny evropské státy v současnosti motivují své občany k tomu, aby byli na riziko nezaměstnanosti připraveni. Protože si ale žádný stát v podmínkách současné ekonomiky nemůže dovolit přehnanou sociální štědrost, je systém podpor v nezaměstnanosti nastaven tak, že než může jedinec ze systému čerpat podporu, musí do systému nejprve vlastním přičiněním přispět. Ve většině evropských států je přiznání podpory v nezaměstnanosti vázáno na předchozí (před)placení sociálního pojištění. Pokud tedy občan státu pojistné neodvede z předchozího výdělku, nemůže počítat s finančním zajištěním v případě své nezaměstnanosti.

Otázkou ovšem zůstává, zda je možné tímto opatřením zacílit pomoc pouze na ty nejpotřebnější a předcházet tak zneužívání sociálního systému.

1.4 Nezaměstnanost a možnosti prevence

Tato kapitola se bude věnovat fenoménu nezaměstnanosti v obecné rovině. Bude zde vymezena definice nezaměstnanosti, jednotlivé druhy nezaměstnanosti a také zde budou vymezeny skupiny osob, které jsou na trhu práce považovány za ohrožené. Prostor bude věnován i nástrojům sociální ochrany, které jsou v současnosti v České republice používány k řešení tohoto sociálního problému.

1.4.1 Definice a typy nezaměstnanosti

Populaci lze rozdělit do dvou skupin - ekonomicky aktivní (pracující osoby v produktivním věku) a na ekonomicky neaktivní (děti, studenti, starobní důchodci). Skupinu ekonomicky aktivních lze rozdělit na zaměstnané a nezaměstnané. Podle většiny autorů, kteří se touto problematikou zabývají, a i podle definice Světové zdravotnické organizace, musí člověk označovaný za nezaměstnaného splňovat následující tři podmínky:

- absence zaměstnání
- aktivní vyhledávání nového zaměstnání
- možnost do zaměstnání nastoupit

Je tedy patrné, že každý, kdo z různých důvodů nepracuje, nemůže být považován za nezaměstnaného.

Nezaměstnanost lze rozdělovat podle různých kritérií. Elementární dělení je dělení podle délky trvání na krátkodobou a dlouhodobou. Za krátkodobou nezaměstnanost je obecně považována nezaměstnanost nepřesahující délku jednoho roku. Dlouhodobá nezaměstnanost trvá více jak 12 měsíců a na nezaměstnaného jedince má často velmi negativní dopady. Tyto negativní dopady dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být jak finančního, tak sociálního i psychického charakteru.

Dalším hlediskem pro dělení nezaměstnanosti může být její příčina. Jedná se o nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou. (Mareš, 2002)

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku mobility pracovníků. Jedná se o dobrovolnou změnu zaměstnání a doba frikční nezaměstnanosti je dobou mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do následujícího zaměstnání. Možnost změny zaměstnání, se kterou souvisí i frikční nezaměstnanost, je jednou ze známek zdravě fungujícího trhu práce.

Strukturální nezaměstnanost souvisí s makroekonomickými změnami, které se odehrávají na trhu práce. Stává se, že vzhledem ke změně výroby či technologického postupu se některá povolání stanou méně žádanými, případně v těchto oborech dochází k plošnému propouštění. Tito nezaměstnaní se poměrně těžko přeorientovávají na jiné zaměstnání či obor.

Cyklickou a sezónní nezaměstnaností bývá označována nezaměstnanost, která vzniká kvůli nedostatečné poptávce po určitých zaměstnáních. Jak už z názvu vyplývá, jde o jev opakující se v cyklech či sezónách. Do této kategorie patří např. zaměstnání, která se dají vykonávat pouze v určitém ročním období, a po zbytek roku není pro pracovníky žádné uplatnění. Konkrétně se jedná o např. letní brigádní práce v zemědělství či zimní útlum ve stavebnictví. (Mareš, 2002)

1.4.2 Ohrožené skupiny obyvatel na trhu práce

Určité skupiny obyvatel jsou ve vztahu k hledání práce považovány za rizikové. Dle Buchtové (2002) se jedná o osoby mladší 30 let, osoby starší 50let, ženy, osoby se zdravotním postižením, osoby bez kvalifikace a osoby romského etnika.

Podobně definuje ohrožené skupiny na trhu práce Dudová (2008). Jedná se o osoby, které patří do skupiny starších pracovníků, pracovníků se zdravotním omezením, absolventy, matky s dětmi, osoby mající problémy s bydlením, etnické Romy. Dále uvádí, že *tyto skupiny tvoří lidé častěji dlouhodobě nezaměstnaní a vládne v nich vysoká míra nezaměstnanosti. Zároveň častěji než ostatní patří k domácnostem s nízkými příjmy.* (Dudová, 2008, str. 24)

V odborné literatuře, která se zabývá problematikou nezaměstnanosti, nebývají lidé se záznamem v Rejstříku trestů vymezováni jako samostatná skupina.

Např. Buchtová (2002) je řadí do skupiny tzv. *Osoby bez kvalifikace*. Dále má za to, že současný trh práce nabízí velmi málo pracovních nabídek, které by byly vhodné pro osoby bez kvalifikace a se základním vzděláním. Tito lidé mají malý zájem o nalezení zaměstnání, často upadají do dlouhodobé apatie a pobírání sociálních dávek. Do této skupiny patří také osoby s nežádoucím protispolečenským chováním.

1.5 Prevence a řešení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je v historii lidstva poměrně novým jevem. Masivní nástup nezaměstnanosti byl zaznamenán po první světové válce. Na fenomén nezaměstnanosti musely evropské státy zareagovat nástroji sociální ochrany. Těmito nástroji byly zejména vznik systému podpor v nezaměstnanosti a vznik úřadů práce. (Koldinská, 2007)

Úřad práce nabízí nezaměstnaným pomoc a podporu s hledáním nového zaměstnání. V případě splnění zákonných podmínek má nezaměstnaný nárok na podporu v nezaměstnanosti, případně na dávky hmotné nouze.

V současnosti se agenda a fungování Úřadů práce v ČR řídí zákonem č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Dle tohoto zákona působí Úřady práce v následujících oblastech:

- zaměstnanost
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- státní sociální podpora
- dávky pro osoby se zdravotním postižením
- příspěvek na péči a inspekce sociálních služeb
- dávky pomoci v hmotné nouzi

Vzhledem k zaměření této práce zde bude větší prostor věnován hlavně oblasti zaměstnanosti. Jako nástroj v prevenci nezaměstnanosti používá Úřad práce zprostředkování zaměstnání. Dle § 14 zákona č. 345/2004 – o zaměstnanosti se „*zprostředkováním zaměstnání rozumí*

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,*
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen uživatel),*
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.“*

1.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Stát používá k prevenci nezaměstnanosti i tzv. politiku aktivní a pasivní zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti (dále APZ) je také ukotvena v § 104 zákona č. 345/2004 Sb. o zaměstnanosti, kde je definována jako: „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*“

Ve stejném zákoně jsou vyjmenovány i nástroje, které aktivní politika zaměstnanosti využívá, a to jsou zejména:

- a) rekvalifikace,*
- b) investiční pobídky,*
- c) veřejně prospěšné práce,*
- d) společensky účelná pracovní místa,*
- e) překlenovací příspěvek,*
- f) příspěvek na zapracování,*
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Používá se v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá nabídce pracovních sil. Náklady na rekvalifikaci za účastníka rekvalifikace hradí stát a často je poskytován i příspěvek na uhrazení nutných nákladů, které jsou s rekvalifikací spojené (stravné, jízdné, pojištění).

Rekvalifikace bývá uskutečňována formou vzdělávacích programů zaměřených na nácvik určitých pracovních dovedností. Za rekvalifikaci se nepovažuje studium na středních a vysokých školách.

Od ledna 2012 je možné využívat tzv. zvolenou rekvalifikaci, kdy si uchazeč může vybrat a zabezpečit rekvalifikaci sám a Úřad práce ji může za dodržení určitých podmínek proplatit. Proplacená částka je omezena do výše 50 000 Kč a hradí se až po předložení dokladu o úspěšně absolvovaném kurzu.

Investiční pobídky

Investiční pobídkou se rozumí finanční podpora pro vytvoření nového pracovního místa a rekvalifikace zaměstnanců u již fungujícího zaměstnavatele.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce mohou být také využity jako podpora pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umísitelné uchazeče o zaměstnání. Na základě dohody s ÚP je vytvořeno krátkodobé pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání. Zaměstnavateli je na takto zaměstnaného uchazeče o zaměstnání poskytován Úřadem práce příspěvek až do výše skutečných mzdových nákladů včetně zdravotního a sociálního pojištění. Příspěvek je poskytován až po dobu 12 měsíců.

Společensky účelné pracovní místo

Společensky účelné pracovní místo je místo vyhrazené pouze pro uchazeče o zaměstnání. Toto místo je vytvořeno na základě dohody s Úřadem práce. Zaměstnavatel může čerpat příspěvek nejdéle 12 měsíců. Finanční prostředky je možné čerpat na uhrazení mzdových nákladů a dále na uhrazení sociálního a zdravotního pojistného za takto zaměstnaného pracovníka.

Další formou společensky účelného pracovního místa je místo vytvořené za účelem zahájení samostatné výdělečné činnosti takto podpořené osoby. V tomto případě dohoda s Úřadem práce obsahuje i podrobnosti zahájení této podnikatelské činnosti - datum zahájení podnikání, datum odhlášení z evidence uchazečů o zaměstnání a datum předložení vyúčtování podnikatelské činnosti.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může být poskytnut zaměstnavateli, jenž přijímá uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnanosti věnována zvýšená péče (dle § 33 zákona o zaměstnanosti). Doba poskytování příspěvku je maximálně tři měsíce do maximální výše poloviny minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je příspěvek, který má za cíl snížit riziko propouštění při přechodu na nový výrobní program nebo při zásadních změnách v předmětu podnikání. Příspěvek je poskytován zaměstnavateli pro překlenutí období, ve kterém se zaměstnanci zaučují s novým technologickým programem. Maximální doba čerpání je 6 měsíců a výše příspěvku činí maximálně polovinu minimální mzdy.

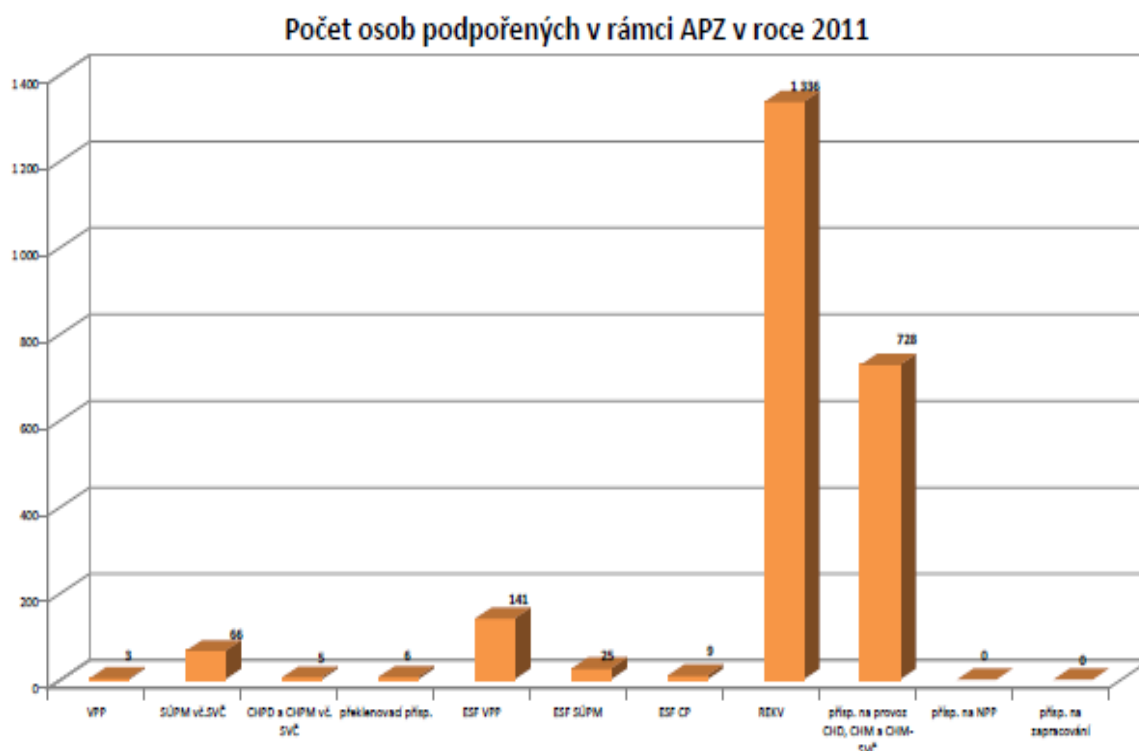
Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Tento příspěvek podporuje vznik a částečně hradí provoz chráněného pracovního místa, tj. místa určeného pro osoby se zdravotním postižením. Jednou z podmínek dohody s ÚP je, že toto místo musí být obsazeno osobou se zdravotním postižením po dobu tří let.

Příspěvek může být poskytnut i přímo osobě se zdravotním postižením na zahájení a podporu samostatné výdělečné činnosti. Maximální výše příspěvku činí 48 000Kč za rok.

Podmínkou využití některého z výše popsaných nástrojů APZ je registrace v evidenci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání a uzavření dohody s příslušnou pobočkou Úřadu práce. Osoba, která je takto podpořena, nesmí mít nedoplatky na daních ani na sociálním a zdravotním pojištění.

Na poskytnutí podpory formou APZ není právní nárok a záleží tedy na rozhodnutí příslušného Úřadu práce, zda některý z nástrojů APZ poskytne. Jak často jsou jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) využívány, naznačuje graf - Statistika osob podpořených v rámci APZ v roce 2011 v regionu hl. m. Prahy. Z přiloženého grafu vyplývá, že nejvíce finančních prostředků bylo vynaloženo na rekvalifikace (1336 podpořených osob) a poté na provoz již stávajících chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst (728 podpořených osob). Dále byl podpořen vznik nových společensky účelných míst (66 podpořených osob) a zřízení chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst. Možnosti veřejně prospěšných prací bylo využito pouze ve 3 případech a možnost příspěvku na zapracování nebyla využita vůbec.



1.5.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Tzv. pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí kompenzace nedostatečných příjmů nezaměstnaného. Jedná se o podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Obojí je upraveno v § 39 zákona č. 345/2004 o zaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má registrovaný uchazeč o zaměstnání, pokud získal v rozhodném období dobu důchodového pojištění alespoň 12měsíců. Rozhodným obdobím je určena doba dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Dále zákon stanoví, že podpora v nezaměstnanosti nenáleží osobě, která má nárok na starobní důchod. O přiznání podpory je třeba písemně požádat na příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

Dále jsou zde uvedeny důvody, kvůli kterým není uchazeči o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti přiznána. Jedná se zejména o případy, kdy v posledních šesti měsících byl s uchazečem ukončen pracovně právní vztah z důvodu zvláště hrubého porušení pracovně právních povinností vyplývajících z vykonávané práce.

Doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti poskytována, souvisí s věkem uchazeče o zaměstnání a to:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců

Po uplynutí této podpůrní doby uchazeč o zaměstnání přechází do systému dávek pomoci v hmotné nouzi. Posuzování nároku na tyto dávky se řídí zákonem č. 111/2006 o hmotné nouzi a je zde zohledňován mj. příjem všech tzv. společně posuzovaných osob a náklady na bydlení.

1.5.3 Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je služba určená primárně pro osoby se zdravotním znevýhodněním. Nicméně principy této služby je možné využít i při hledání zaměstnání pro osoby, které jsou znevýhodněny jinak než zdravotně - např. mají významně sníženou úroveň dovedností potřebných pro získání a udržení zaměstnání. Toto snížení dovedností může být

způsobené dlouhodobým pobytem v ústavních zařízeních nebo právě pobytem ve výkonu trestu odnětí svobody.

Cílem podporovaného zaměstnávání je získat a udržet si vhodné zaměstnání na otevřeném (nechráněném) trhu práce. Druhým cílem je zvýšení míry samostatnosti, zejména tedy zvýšení úrovně dovedností, které jsou potřeba při hledání zaměstnání.

Tato metoda je ve světě využívána přibližně od 70. let 20. století, v České republice vznikla první agentura podporovaného zaměstnávání v roce 1995. V současnosti již jsou agentury podporovaného zaměstnávání dostupné ve větších městech a jsou sdruženy Českou unií podporovaného zaměstnávání.

Přes mnohaleté poskytování není služba podporovaného zaměstnávání ukotvena ani jako služba zaměstnanosti v zákoně o zaměstnanosti ani není jmenovitě vyjmenována v typech sociálních služeb v zákoně o sociálních službách. V systému sociálních služeb je zařazena pod služby sociální prevence. Tato legislativní neukotvenost značně komplikuje financování agentur podporovaného zaměstnávání.

Poskytování služby podporovaného zaměstnávání je zpravidla časově omezeno na dobu dvou let. Během těchto dvou let klient dochází na individuální konzultace nebo na skupinové aktivity – job kluby. Job kluby jsou připravovány interaktivní formou, klienti si zde mohou vyzkoušet práci ve skupině, což může být také dobrým nácvikem chování v pracovním kolektivu.

Podpora je poskytována ve všech fázích hledání a udržení zaměstnání - před nalezením pracovního místa, při nástupu do zaměstnání a při zapracování.

Dle Souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání (Vitáková a kol., 2005) je podpora poskytována zejména v následujících oblastech:

- vytvoření reálné představy o zaměstnání, která vychází z klientových možností a dovedností
- vytvoření životopisu, případně motivačního dopisu
- nácvik dovedností, které jsou potřeba pro získání zaměstnání (telefonování zaměstnavateli, chování na pohovoru, chování v kolektivu zaměstnanců)
- příprava na pohovor (výběr vhodného oblečení, vhodné chování, vhodná prezentace své osoby, příprava na otázky zaměstnavatele - jak prezentovat své znevýhodnění, jak vysvětlit prázdná místa v životopisu apod.)

- vyhledávání vhodného místa, reakce na běžně dostupné inzeráty i přímé oslovování zaměstnavatelů
- doprovod na pohovor
- podpora při nástupu do zaměstnání (vyřízení dokumentů potřebných pro nástup do zaměstnání, lékařské prohlídky apod.)
- pracovní asistence (podpora přímo na pracovišti)
- podpora při řešení problémů

Pro přijetí do programu podporovaného zaměstnávání nemusí být klientovy dovednosti sníženy ve všech zmíněných oblastech, stačí, aby byl výrazně znevýhodněn ve třech oblastech.

Podporované zaměstnávání je i službou pro potenciálního zaměstnavatele. Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci má dle zákona o zaměstnanosti povinnost zaměstnat osoby se zdravotním znevýhodněním. Jednou z možností, jak toto splnit, je tzv. náhradní plnění (v praxi odběr výrobků či zadání zakázky chráněné dílně) nebo zaplacení příspěvku na aktivní politiku zaměstnanosti. Agentura podporovaného zaměstnávání může v rámci spolupráce poskytnout zaměstnavateli podporu v oblastech:

- vytvoření vhodné pracovní náplně
- vyřízení formalit související s nástupem osoby se zdravotním znevýhodněním
- poskytování poradenství v oblasti legislativy zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním
- pomoc zaměstnavateli při komunikaci s novým zaměstnancem
- pomoc a podporu při řešení problémů se zapracováním zaměstnance se zdravotním znevýhodněním a s jeho začleněním do kolektivu

Výše zmíněné principy a metody podporovaného zaměstnávání zde byly takto podrobně představeny hlavně proto, že určité prvky mohou být (a často bývají) využívány také v programech, které nabízí pomoc s hledáním zaměstnání osobám se záznamem v Rejstříku trestů a které budou podrobněji popsány v následujících kapitolách. Tyto programy zaměřené na osoby po výkonu trestu odnětí svobody bývají také někdy označovány jako podporované zaměstnávání.

2. Legislativní rámec problematiky zaměstnání a záznamu v Rejstříku trestů

Tato kapitola vymezuje činnost instituce Rejstřík trestů. Jsou zde rozebrány podmínky, za kterých se vydávají jednotlivé listiny - tzv. opis a výpis z Rejstříku trestů. Také je zde rozebrána problematika zahlazení odsouzení dle zákona č. 40/2009 Sb. trestního zákoníku. Dále se tato kapitola zabývá zakotvením opisu či výpisu z Rejstříku trestů v pracovně právních normách. Zde je odkazováno zejména na zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a zákon č. 262/2006Sb. zákoník práce.

2.1 Rejstřík trestů

Problematiku Rejstříku trestů konkrétně upravuje zákon č. 269/1994 Sb. o Rejstříku trestů. Dle tohoto zákona je Rejstřík trestů státní institucí se sídlem na území hl. m. Prahy. Jako organizační složka státu vede vlastní účetnictví. V čele je ředitel, který je jmenován a odvoláván ministrem spravedlnosti.

Činnost této instituce je vymezena výše uvedeným zákonem v § 2 odst. 1“: *„Rejstřík trestů vede evidenci fyzických a právnických osob (dále jen „osoba“) pravomocně odsouzených soudy v trestním řízení a dále evidenci jiných významných skutečností pro trestní řízení, pokud tak stanoví tento nebo jiný zákon. Údaje z evidence slouží pro potřebu trestního, občanskoprávního nebo správního řízení a k prokazování bezúhonnosti. Pro účely vedení této evidence a vydávání opisů z evidence Rejstříku trestů (dále jen „opis“) a výpisů z evidence Rejstříku trestů (dále jen „výpis“) je Rejstřík trestů oprávněn ověřovat přesnost osobních údajů.“*

Rejstřík trestu eviduje tzv. trestní listy (oznámení soudu), které obsahují následující údaje:

- o odsouzené osobě, aby nemohla být zaměnitelná s jinou osobou,
- soudu a spisové značce trestní věci,

- rozhodnutí o vině, trestu a ochranném opatření a o jejich výkonu,
- rozhodnutí soudu při podmíněném odsouzení nebo podmíněném propuštění z výkonu trestu nebo upuštění od výkonu jeho zbytku,
- udělení milosti
- účasti odsouzeného na amnestii
- zahlazení odsouzení.

Jak je již zmíněno výše, z Rejstříku trestů je možné získat tzv. opis nebo tzv. výpis.

2.1.1 Opis z Rejstříku trestů

V opisu z Rejstříku trestů se uvádějí všechny údaje o každém odsouzení fyzické osoby nebo o zániku účinků odsouzení právnické osoby, které se opis týká. Dále všechny údaje o průběhu, výkonu trestů a ochranných opatřeních i o zahlazení odsouzení, včetně údajů o cizozemských odsouzeních, na která se hledí jako na odsouzení soudy České republiky.

Zákon o Rejstříku trestů přímo vymezuje okruh oprávněných osob a institucí, kterým může být opis z Rejstříku trestů poskytnut. Toto konkrétně upravuje §10. Oprávněnými jsou orgány činné v trestním řízení, Ministerstvo spravedlnosti ČR - pro potřeby trestního řízení, Kancelář prezidenta republiky a jiné orgány, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis. Na základě písemné žádosti osoby, které se opis týká, je této osobě umožněno do opisu nahlédnout v sídle Rejstříku trestů.

Ze zákona je nahlédnutí do opisu zpoplatněno dle zvláštního předpisu.

2.1.2 Výpis z Rejstříku trestů

Výpis z Rejstříku trestů je možné získat na základě písemné žádosti fyzické osoby, jejíž totožnost byla ověřena, nebo zmocněnce této osoby na základě úředně ověřené plné moci.

Dle § 12 zákona o Rejstříku trestů se *výpis dále vydává na žádost soudu nebo státnímu zastupitelství pro potřeby jiného než trestního stíhání a správnímu orgánu pro potřeby řízení o přestupku a účely správního řízení, ve kterém je požadováno doložení bezúhonnosti či*

důvěryhodnosti. Pro jiné účely lze výpis vydat, stanoví-li tak tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

Výpis z Rejstříku trestů je možné získat na pracovištích - Kontaktních místech veřejné správy, tzv. Czech POINT. Tato pracoviště jsou dosažitelná na obecních a městských úřadech, na pobočkách České pošty a v kancelářích notáře. (kompletní seznam poboček je zveřejněný na www.czechpoint.cz ; dostupné dne 20. 12. 2012)

Ve výpisu jsou uvedena všechna odsouzení včetně údajů o průběhu výkonu uložených trestů a ochranných opatření, pokud se podle zákona na pachatele nehledí jako by nebyl souzen.

Ze zákona je vydání výpisu zpoplatněno dle zvláštního předpisu.

2.1.3 Zahlazení odsouzení

Institut zahlazení odsouzení umožňuje odstranit negativní dopady odsouzení po výkonu trestu. Po vykonání trestu je informace o uložení trestu nadále zaznamenána v databázi Rejstříku trestů. Tato skutečnost může bývalému odsouzenému komplikovat zařazení do běžného života zejména v oblasti dalšího uplatnění na trhu práce.

Problematika zahlazení odsouzení se řídí dle § 105 v trestním zákoníku č. 40/2009Sb. O zahlazení odsouzení rozhoduje soud na žádost odsouzeného. První podmínkou je, že trest byl vykonán, prominut nebo byl jeho výkon promlčen. Dále soud přihlíží k tomu, zda bývalý odsouzený vedl od vykonání trestu řádný život. Délka tohoto zkoumaného období závisí na délce a formě uděleného nepodmíněného trestu.

Dle § 105 odst. 1 se jedná o dobu

- a) patnácti let, jde-li o odsouzení k výjimečnému trestu,*
- b) deseti let, jde-li o odsouzení k trestu odnětí svobody převyšujícímu pět let,*
- c) pěti let, jde-li o odsouzení k trestu odnětí svobody převyšujícímu jeden rok,*
- d) tří let, jde-li o odsouzení k trestu odnětí svobody nepřevyšujícímu jeden rok nebo k trestu vyhoštění*
- e) jednoho roku, jde-li o odsouzení k trestu domácího vězení, k trestu propadnutí majetku, k trestu propadnutí věci nebo jiné majetkové hodnoty, k trestu zákazu pobytu, k trestu zákazu vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce nebo k peněžitému trestu za úmyslný trestný čin.*

Účinkem zahlazení je skutečnost, že se na odsouzeného pohlíží, jako by odsouzen nebyl. Informace o odsouzení se neobjevuje ve výpisu z Rejstříku trestů. Tato informace je nadále uchovávána pouze v opisu z Rejstříku trestů, ale zde je dostupná pouze pro potřeby orgánů činných v trestním řízení, jak je podrobněji popsáno výše v podkapitole Opis z Rejstříku trestů.

2.2 Zákoník práce a požadavky zaměstnavatelů na předložení výpisu z rejstříku trestů

V naprosté většině pracovních nabídek a inzerátů je zaměstnavatelem požadováno předložení čistého výpisu z Rejstříku trestů.

Zákon č. 262/2009 Sb., zákoník práce ani zákon č. 435/2004 SB., o zaměstnanosti problematiku vyžadování výpisu z Rejstříku trestů výslovně neupravuje.

V zákoníku práce je v § 316 v odst. 4 dokonce uvedeno, že *zaměstnavatel nesmí od zaměstnance vyžadovat informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovně právním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o*

- a) těhotenství,*
- b) rodinných a majetkových poměrech,*
- c) sexuální orientaci,*
- d) původu,*
- e) členství v odborové organizaci,*
- f) členství v politických stranách nebo hnutí,*
- g) příslušnosti k církvím nebo náboženské společnosti,*
- h) trestně právní bezúhonnosti*

Zaměstnavatel může informace o trestně právní bezúhonnosti vyžadovat pouze ve dvou případech:

- pokud výkon této práce upravuje zvláštní právní předpis,
- pokud to vyplývá přímo z charakteru práce, která má být vykonávána.

V prvním případě se jedná o profese, které jsou upraveny zvláštním zákonem. Požadavek na předložení výpisu z Rejstříku trestů se vyskytuje v přibližně 70 různých zákonech. Výslovně je uveden v následujících zákonech, které upravují výkon profesí v zákonech uvedených.

Požadavek doložení bezúhonnosti se často týká pouze konkrétní pozice, nikoli všech pracovníků v daném oboru.

V pracovně právním vztahu se tedy jedná mj. o následující zákony:

- zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (požadavek doložení bezúhonnosti osob, které poskytují zprostředkovávání zaměstnání v agenturách práce)
- zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách (požadavek doložení bezúhonnosti osob, které přímo poskytují sociální služby)
- zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně právní ochraně dětí (požadavek na doložení bezúhonnosti na žadatele o osvojení či pěstounskou péči, a dále u všech osob, které vykonávají sociálně-právní ochranu dětí, je to jedna z podmínek udělení pověření)
- zákon č. 218/2002 Sb. služební zákon (požadavek na doložení bezúhonnosti již při zahájení přípravy na službu a uchazečům o jmenování do služby)
- zákon č. 12/2000Sb. o úřednících územních samosprávních celků (požadavek na doložení bezúhonnosti již od uchazeče o práci referenta - úředníka)
- zákon č. 563/ 2004 Sb. o pedagogických pracovnících (požadavek doložení bezúhonnosti pro pedagogické pracovníky)
- zákon č. 387/2007 Sb. o léčivech (požadavek doložení bezúhonnosti osob, které při výkonu své profese nakládají s léčivy)
- zákon č. 21/1992 Sb., o bankách (doložení bezúhonnosti osob, které jsou přijímány do vedoucí funkce banky)
- zákon č. 99/2004 Sb. o rybářství (pro žadatele o povolení výkonu rybářského práva a u člena rybářské stáže)

Požadavek na předložení výpisu z Rejstříku trestů je dále obsažen v níže vyjmenovaných zákonech, některé působí poněkud kuriózně. V těchto případech se se požadavek na doložení bezúhonnosti často netýká přímo pracovně právního vztahu, ale např. žadatele o koncesi k provozování, statutárního orgánu nebo dokonce povolení k pobytu.

- zákon č. 61/2000 Sb. o námořní plavbě (požadavek na doložení bezúhonnosti provozovatele námořního plavidla)
- zákon č. 162/2003 Sb. o zoologických zahradách (požadavek na doložení bezúhonnosti u žadatelů o udělení licence k provozování zoologické zahrady)
- zákon č. 276/2006 Sb. o Antarktidě (požadavek na doložení bezúhonnosti pro osoby, které na tomto území chtějí pobývat více než 30 dní)

Není bez zajímavosti, že údaj o bezúhonnosti je dle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů tzv. „citlivým údajem“. Ohledně zpracování citlivých údajů platí přísný režim, kdy je možné tyto údaje zpracovávat, shromažďovat a nakládat s nimi jen v případech stanovených zákonem. V tomto zákoně jsou vyjmenovány situace, kdy lze tento citlivý údaj vyžadovat.

Výše uvedené potvrzuje i doporučení Veřejného ochránce práv, které se přímo vyjadřuje k problematice neoprávněného požadavku na předložení výpisu z Rejstříku trestů.

Pokud zaměstnavatel dostatečně neodůvodní potřebu získat citlivý údaj o trestní minulosti uchazeče či zaměstnance, jedná se o porušení zákona o ochraně osobních údajů a zaměstnavateli za to může být uložena sankce Úřadem pro ochranu osobních údajů.

(Doporučení ochránce sp. zn.: 30/2010/DIS/LO , 2011, str. 3)

Je obecně známo, že na současném trhu práce je poptávka po zaměstnání významně vyšší než nabídka volných míst. V této situaci se lze domnívat, že zaměstnavatel si může potenciální zaměstnance důkladně vybírat. Prvním zaměstnavatelovým sítím výběru může být právě doložení všech dokumentů, které jsou požadovány již v inzerátu o pracovní nabídce. Pokud je přihláška k výběrovému řízení nekompletní, může být uchazeč automaticky vyřazen.

Cílem požadavku na předložení čistého výpisu z Rejstříku trestů ve většině případů není zjistit, zda se uchazeč dopustil trestného činu, cílem je tohoto uchazeče vyloučit z trhu práce.

Pokud má zájemce o zaměstnání dojem, že zaměstnavatel vyžaduje výpis z Rejstříku trestů neoprávněně, může dát podnět k příslušné pobočce Státního úřadu inspekce práce, která by měla toto jednání prověřit, případně sankcionovat. Otázkou ovšem zůstává, zda je toto cesta k úspěšnému nalezení zaměstnání.

3. Současné nabídky zaměstnání z pohledu požadavku na předložení výpisu z Rejstříku trestů

Tato kapitola má za cíl popsat a vyhodnotit současný stav nabídky zaměstnání na otevřeném trhu práce z pohledu požadavků zaměstnavatelů na předložení čistého výpisu z Rejstříku trestů.

Jako zdroje dat zde budou použity dvě analýzy volně dostupné pracovní inzerce. První uvedená analýza byla provedena v roce 2007 Poradnou pro občanství / občanská / a lidská práva a byla zaměřena na diskriminaci v pracovní inzerce. Tato analýza byla provedena detailnějším způsobem a byla zaměřena na odhalení a popsání několika různých diskriminačních prvků (diskriminace z důvodu věku, pohlaví, či národnosti uchazeče apod.). Pro účely této diplomové práce zde budou použity pouze zjištěné závěry týkající se diskriminace z hlediska neoprávněného požadavku na předložení čistého výpisu z Rejstříku trestů.

Dále zde budou uvedeny výsledky zjištěné analýzou menšího rozsahu, která byla provedena v roce 2012 přímo pro potřeby této diplomové práce. Tato analýza byla zaměřena pouze na výskyt požadavku na předložení čistého výpisu z Rejstříku trestů, a to zejména u nabídek zaměstnání, které by případně mohly vykonávat osoby s nižší kvalifikací. Vzhledem k zaměření celé této práce byly pracovní nabídky vyhledávány na území hl. m. Prahy a blízkého okolí.

Vzhledem k tomu, že v analýzách byly zkoumány rozdílné faktory a inzeráty byly vybírány podle rozdílných kritérií, nebudou výsledky těchto dvou analýz vzájemně porovnávány.

3.1 Diskriminace v pracovní inzerce

Rozsáhlá a velmi podrobná analýza diskriminačních prvků v pracovních inzerátech byla v roce 2007 provedena Poradnou pro občanství / občanská / a lidská práva. Výsledky této

analýzy byly prezentovány v publikaci Diskriminace v pracovní inzerci (Hubálek, Zamboj, 2007). V této publikaci byla sledována běžně dostupná pracovní inzerce v období od 1. 3. 2007 do 31. 4. 2007. Analýza byla zaměřena na lokality Prahy, Brna, Ostravy, Nymburka, Ústí nad Labem. Monitorována byla veškerá nabídka Úřadů práce, nabídka tištěných periodik (MF Dnes) a nabídka webových stránek personálních agentur. Byl mapován výskyt požadavků, které je možné označit za diskriminační z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, majetku, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, manželského či rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích zaměstnavatelů, pokud z povahy inzerované pracovní pozice nebo jiných souvislostí nevyplynulo, že tento požadavek je podstatný pro výkon nabízeného zaměstnání a že se tedy jedná o požadavek přiměřený a oprávněný.

Vzhledem k zaměření této práce zde budou uvedeny pouze závěry zjištěné pro diskriminační prvek neoprávněného požadavku na výpis z Rejstříku trestů v lokalitě hl. m. Prahy. Výsledky byly v této publikaci rozděleny podle jednotlivých zdrojů nalezených nabídek.

Úřad práce

Diskriminační prvek – neoprávněný požadavek na předložení výpisu z Rejstříku trestů - se objevil v inzerci Úřadu práce ve všech zmiňovaných lokalitách v 8,9%. Z této analýzy dokonce vyplývá, že na území hl. m. Prahy bylo požadováno předložení výpisu z Rejstříku trestů téměř v 95% všech inzerátů, které byly Úřadem práce zveřejněny.

Nejčastěji se neoprávněný požadavek na předložení výpisu z Rejstříku trestů objevoval u pomocných stavebních dělníků (6,2% ze všech sledovaných inzerátů), automechaniků (1,6% ze všech závadných inzerátů), zámečníků, frézařů, nástrojařů (1,2% ze všech závadných inzerátů), kuchařů (0,9% ze všech inzerátů) a klempířů (0,6% ze všech závadných inzerátů).

Tištěná inzerce – MF DNES a Ústecký deník

V této inzerci se více objevovaly inzeráty vyžadující minimálně středoškolské vzdělání. S vyšším požadavkem na vzdělání lze předpokládat vyšší míru zodpovědnosti, tudíž i jakousi ospravedlnitelnost tohoto požadavku. Neoprávněný požadavek předložení výpisu z Rejstříku trestů byl zaznamenán v 0,1% všech zveřejněných inzerátů.

Soukromé agentury práce

V této části analýzy nebyl požadavek na výpis z Rejstříku trestů sledován kvůli jeho velmi nízkému výskytu.

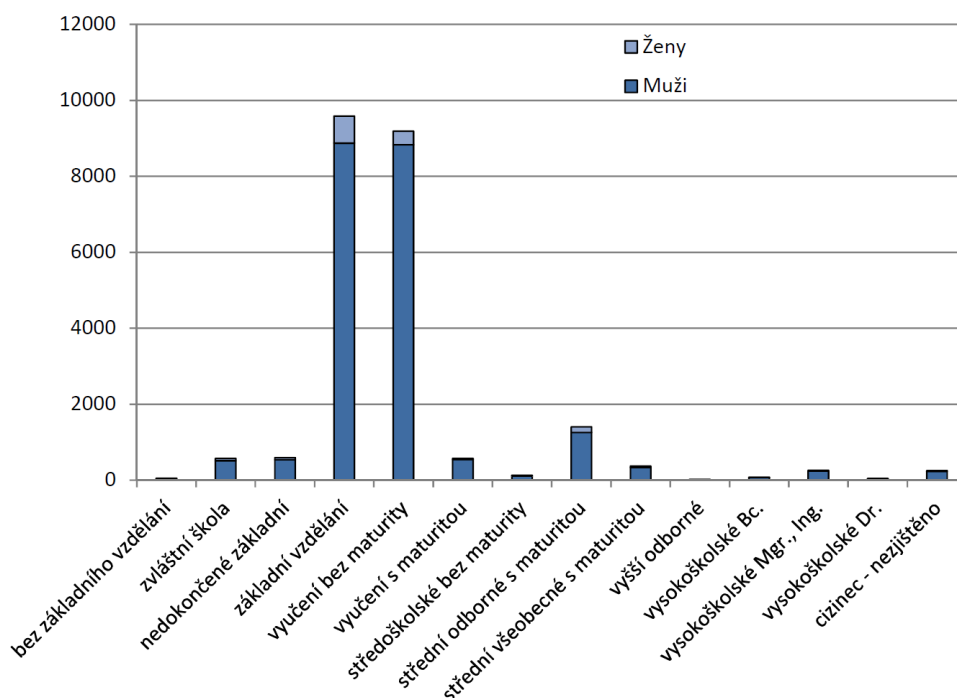
3.2 Analýza současných pracovních nabídek na území hl. m. Prahy zaměřená na požadavek předložení výpisu z Rejstříku trestů

Současný stav nabídek zaměstnání, které by mohly využít i osoby se záznamem v Rejstříku trestů, bych v této kapitole ráda podložila vlastní analýzou aktuálních pracovních nabídek z pohledu požadavku doložení bezúhonnosti.

Při přípravě analýzy bylo podle informací z odborné literatury a ze zkušeností s vyhledáváním zaměstnání pro osoby znevýhodněné na trhu práce předpokládáno, že minimálně v nadpoloviční většině nalezených inzerátů bude výpis z Rejstříku trestů zaměstnavatelem požadován již v pracovní inzerci.

Po dobu dvou měsíců (od 1. října 2012 do 30. listopadu 2012) byla sledována volně dostupná nabídka pracovních inzerátů v lokalitě hlavního města Prahy a jeho blízkého okolí, která byla zveřejněna na pracovních serverech www.prace.cz, www.sprace.cz a www.idnes.cz.

Analýza byla zaměřena na profese, které z podstaty vykonávané práce přímo nevyžadují čistý trestní rejstřík. Dále byly vyhledávány profese, k jejichž výkonu je dostačující základní nebo střední odborné vzdělání. K tomuto výběru podle požadovaného vzdělání bylo přistoupeno s ohledem na údaje ve Statistické ročence Vězeňské služby České republiky za rok 2011, kde je uveden i přehled nejvyššího dosaženého vzdělání vězněných osob. Z přiloženého grafu vyplývá, že 41,41% vězněných osob má základní vzdělání a 39,68% vězněných osob je vyučeno bez maturity.



Graf č. 2 - Složení vězněných osob podle nejvyšší dosaženého vzdělání, Statistická ročenka Vězeňské služby české republiky 2011

Jednalo se tedy o pracovní nabídky v oblastech úklidu, výroby, pomocných prací v kuchyni, tiskárně. Dále byla do výběru pracovních nabídek zahrnuta i pozice řidič, elektrikář a servisní technik. U nabídky těchto zaměstnání byly uvedeny ještě další požadavky, jako je řidičské oprávnění, odborná způsobilost apod.

Za uvedené období bylo nalezeno **69 inzerátů**, které splňovaly výše uvedená kritéria. Z těchto 69 inzerátů se v **21 případech objevil požadavek**, že uchazeč musí předložit výpis z Rejstříku trestů.

Z těchto 21 inzerátů bylo 17 zadáno personální agenturou, 4 byly zadány přímo zaměstnavatelem.

Požadavek doložení bezúhonnosti se konkrétně objevil v inzerátech nabízejících práci řidiče, manipulačního dělníka, zedníka, pracovníka ve výrobě a uklízeče.

V ostatních 48 inzerátech nebyl požadavek předložení výpisu z Rejstříku trestů vůbec uveden. (Příklady několika reálných inzerátů je možné dohledat v příloze této diplomové práce - příloha č. 2.)

Výše uvedené lze interpretovat tak, že v pracovní inzerci se požadavek na výpis z Rejstříku trestů objevuje přibližně ve třetině případů, tudíž se nepotvrdil původní předpoklad o nadpoloviční většině.

Pokud je již v inzerátu uveden požadavek na předložení výpisu z Rejstříku trestů, ve většině případů se jedná o inzeráty komerčních personálních agentur. Z toho lze vyvodit, že požadavek na předložení výpisu z Rejstříku trestů se objevuje již při registraci uchazeče o agenturní zaměstnání.

Nebylo dále ověřováno, zda zaměstnavatelé vyžadují či nevyžadují výpis z Rejstříku trestů v další fázi výběrového řízení nebo zda tuto skutečnost ověřují při nástupu do zaměstnání.

3.3 Vyhodnocení

Z výše uvedených zjištění vyplývá, že ačkoli se předpokládá (je uvedeno v odborné literatuře, všeobecné mínění, osobní zkušenosti se zaměstnáváním lidí se záznamem v Rejstříku trestů), že zaměstnavatelé v drtivé většině vyžadují výpis z Rejstříku trestů, tyto dvě analýzy volně dostupných nabídek volných pracovních míst tento předpoklad nepotvrdily.

V analýze z roku 2007 byl výskyt neoprávněného požadavku na předložení výpisu z Rejstříku trestů zaznamenán pouze u nabídek Úřadů práce (až v 95%). Oproti tomu u inzerce uveřejněné v tisku a u soukromých personálních agentur se jednalo o naprosto zanedbatelný výskyt tohoto neoprávněného požadavku.

V doplňkové analýze provedené v roce 2012 byl požadavek na výpis z Rejstříku trestů zaznamenán přibližně ve třetině nalezených inzerátů. Zde je nutné ale připomenout, že v tomto případě se jednalo pouze o inzeráty s pracovními nabídkami, které předpokládaly nízkou nebo žádnou kvalifikaci.

4. Situace po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody

V této kapitole bych ráda přiblížila situaci člověka po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Existuje bezpočet scénářů, které mohou po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody nastat.

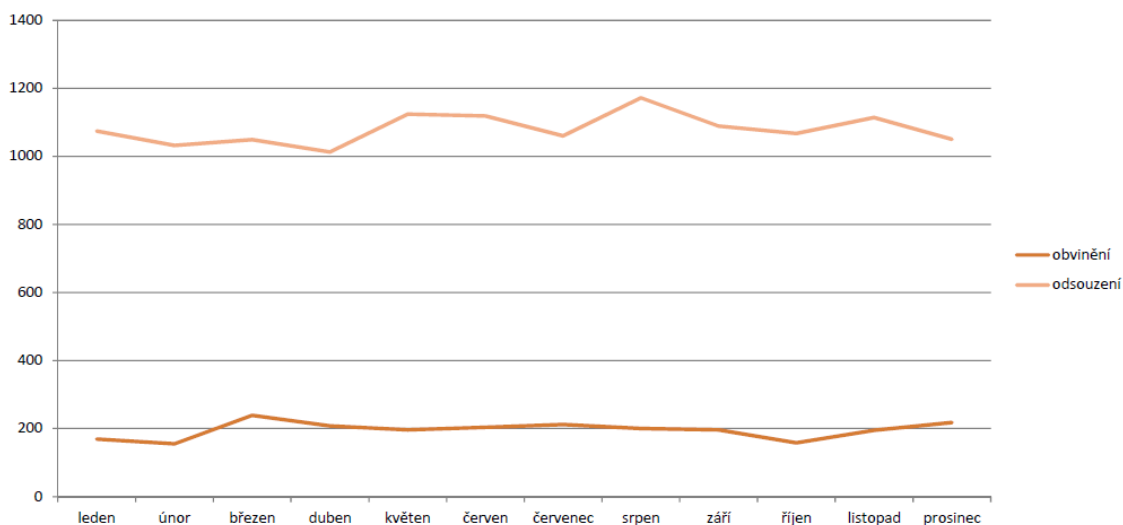
Jako zásadní faktor, který může významnou měrou tuto situaci zkomplikovat, se jeví to, zda se má klient po propuštění z výkonu trestu zajištěné zázemí, kam se může vrátit. Záleží tedy na tom, zda je v kontaktu s rodinou nebo známými, na které se může v této situaci obrátit.

Pokud toto zázemí zajištěno nemá, je třeba primárně vyřešit existenční otázky, např. zajištění alespoň přechodného ubytování, zajištění sociálních dávek a případně dalších aktuálních potřeb, jako je oblečení přiměřené ročnímu období apod.

V roce 2011 bylo z výkonu trestu odnětí svobody propuštěno 12 963 osob. Pro konkrétní představu o počtu propouštěných osob v jednotlivých měsících roku 2011 je zde přiložen graf Propouštěných osob v roce 2011 ze Statistické ročenky Vězeňské služby za rok 2011. Všechny tyto osoby opouštěly vězení se záznamem v Rejstříku trestů.

Propouštění vězňů v roce 2011

Propouštění	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	Celkem
obvinění	169	155	239	208	196	204	212	200	196	158	195	218	2 350
odsouzení	1 074	1 032	1 049	1 013	1 124	1 119	1 060	1 172	1 089	1 067	1 114	1 050	12 963
Celkem	1 243	1 187	1 288	1 221	1 320	1 323	1 272	1 372	1 285	1 225	1 309	1 268	15 313



Graf č. 3 – Propouštění vězňů v roce 2011, Statistická ročenka Vězeňské služby české republiky 2011

Cílová skupina osob ve výkonu trestu odnětí svobody a po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody má následující specifické znaky (dle Metodické příručky pro sociální kurátory a metodiky sociální prevence, 2010) :

- trestná činnost, včetně ohrožení stát se obětí trestné činnosti (vydírání, lichva);
- zvýšená recidiva páchání trestné činnosti, opakované selhávání v pokusech nepáchat trestnou činnost;
- omezená možnost a schopnost řešení sociální situace samostatně;
- zvýšené riziko návratu do kriminologického prostředí;
- přetrhané sociální vazby (ztráta bydlení, ztráta podpory rodiny);
- častější výskyt psychických poruch (včetně různých forem závislostí);
- častější projevy agresivního a manipulativního chování;
- vysoká nezaměstnanost a nezaměstnatelnost (bez pracovních návyků, nízká nebo žádná kvalifikace, nezájem o práci, omezující záznam v rejstříku trestů, špatná ekonomická situace (bez finančních prostředků, častá zadluženost, - exekuce, případně nedosažitelnost dávek hmotné nouze – společně posuzované osoby v domácnosti)

4.1 Role sociálního kurátora v práci s osobami po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody

Sociální kurátor je specializovaný sociální pracovník pro dospělé klienty, který působí na obecních úřadech - odborech sociálních věcí. Klientům poskytuje sociálně právní poradenství a ve spolupráci s dalšími institucemi jim zprostředkovává sociální služby a dávky. Dále poskytuje či zprostředkovává psychologickou a právní pomoc lidem, kterým by bez této pomoci hrozilo sociální vyloučení.

Konkrétně je činnost sociálního kurátora (dle Příručky pro metodiky sociální prevence a sociální kurátory, 2007) vymezena následovně:

- poskytuje základní a odborné sociální poradenství;
- vyhledává osoby ohrožené sociálním vyloučením v jejich přirozeném prostředí;
- aplikuje metody kontinuální sociální práce především s osobami ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobami propuštěnými z výkonu trestu odnětí svobody;

- při své činnosti spolupracuje zejména s klientem a jeho rodinou. Dále spolupracuje s Vězeňskou službou ČR, Probační a mediační službou ČR a nestátními neziskovými organizacemi.

Činnost sociálního kurátora je dále vymezena v zákoně č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Vymezení cílové skupiny klientů je uvedeno přímo v *zákoně č. 108/2006 Sb. o sociálních službách* a to konkrétně v § 92 písm. b). Jedná se o

- osoby ohrožené sociálním vyloučením z důvodu ústavní nebo ochranné výchovy nebo výkonu trestu
- osoby, jejichž práva a zájmy jsou ohroženy trestnou činností jiné osoby
- osoby, jejichž způsob života může vést ke konfliktu se společností.

Již při výkonu trestu odnětí svobody může odsouzený využívat podpory a služeb sociálních kurátorů. Z titulu své pracovní náplně je sociální kurátor vězeňskou službou písemně informován o skutečnosti, že byl jeho klient umístěn do věznice.

Sociální kurátor své klienty ve věznicích pravidelně navštěvuje. Frekvence těchto návštěv bývá často limitována personálními a technickými možnostmi. Návštěvy sociálního kurátora ve věznici mají za cíl navázání vztahu s klientem. Toto se často zúročí v další práci, protože klient ví, na koho se může po propuštění obrátit. Z tohoto důvodu je vhodné při návštěvě věznice kontaktovat i klienty, kteří aktuálně nic nepotřebují a nežadají.

Návštěva sociálního kurátora je ve věznici dopředu ohlášena. Klienti jsou o návštěvě sociálního kurátora informováni sociálními pracovníky věznice.

Na začátku návštěvy se sociální kurátor představí a stručně klientovi vysvětlí, jaké jsou možnosti spolupráce. Dále sociální kurátor zjišťuje klientovu aktuální zakázku a další potřebné informace. Rozhovor se může týkat klientovy aktuální situace (navázání kontaktu s rodinou) nebo situace po propuštění (např. vyřízení dokladů, uvedení do systému dávek pomoci v hmotné nouzi, zajištění ubytování aj.). Při nabídce spolupráce po klientově propuštění kurátor apeluje na včasné oznámení termínu propuštění (např. písemně nebo telefonicky prostřednictvím sociální pracovnice), aby mohla být kurátorova podpora co možná nejefektivnější. Před koncem rozhovoru sociální kurátor uvede, jak a kde je možné ho v budoucnu kontaktovat.

Při práci s klienty ve výkonu trestu odnětí svobody je nutné zohledňovat fakt, že klient o sobě může podávat zkreslené údaje. Proto je nutné si informace (např. o sociálním zázemí,

domluveném zaměstnání po propuštění a možnostech ubytování) se souhlasem klienta ověřit u sociální pracovníce nebo u rodinných příslušníků klienta.

Klienti ve věznicích mají často přehnaně idealizované představy, které se týkají života po propuštění, sociálního zázemí nebo rodinných vztahů. Proto je dobré s klienty o těchto mnohdy velmi nereálných představách hovořit a vhodnou formou je usměrňovat. Velmi často se tyto představy týkají právě hledání zaměstnání. V tomto případě je vhodné klientovi popsat současnou situaci na trhu práce (většina zaměstnavatelů požaduje výpis z trestního rejstříku) a připravit klienta na možnost, že hledání zaměstnání bude určitý čas trvat. Případně je také možné ho přímo upozornit na organizace, které by ho mohly v hledání práce podpořit.

Mimo osobní návštěvy ve věznici může klient svého kurátora kontaktovat dopisem nebo prostřednictvím sociální pracovníce.

Dále může být sociální kurátor požádán soudem o vyjádření k případnému podmíněnému propuštění jeho klienta, případně k provedení sociálního šetření na adrese klientova trvalého pobytu.

Sociální kurátor je Vězeňskou službou informován o nadcházejícím propuštění u klientů, kteří jsou propuštěni v řádném termínu. V případě, že je klient se svým kurátorem v kontaktu již ve výkonu trestu, si může kurátor některé kroky spolupráce připravit. Jedná se zejména o včasné rezervování azylového bydlení nebo přípravu dokumentů potřebných pro vyřízení nového občanského průkazu.

O klientech propuštěných z vazby nebo propuštěných podmíněně se kurátor předem nedozví, protože věznice pošle hlášení až po jejich propuštění. Na potřeby těchto klientů se kurátor připravit nemůže a tím jsou limitovány i možnosti okamžité pomoci.

Klient nemá povinnost se u kurátora hlásit. Záleží tedy jen na jeho rozhodnutí, zda bude kurátora kontaktovat nebo ne.

Při propouštění obdrží klienti různě vysoký finanční obnos, případně jízdenku do místa trvalého bydliště. Někteří klienti mohou po propuštění prožívat tzv. „križi ze svobody“, kdy mají problém se v nové situaci zorientovat. V okamžiku, kdy propuštěný zjistí, že se nemá kam vrátit, bývá sociální kurátor jediným člověkem, na kterého se může po propuštění obrátit. Zprostředkování poradenství a případně dalších služeb má v tuto chvíli zásadní preventivní charakter. Pokud by klient neměl možnost této podpory, významně by se zvýšila možnost jeho opětovného selhání a návratu ke kriminální činnosti.

Nejčastějšími zakázkami, se kterými se klienti po propuštění obracejí na sociálního kurátora, je zajištění ubytování, pomoc s vyřízením dávek pomoci v hmotné nouzi a pomoc s vyřízením dokladů.

Při následné dlouhodobější spolupráci jsou nejčastějšími zakázkami hledání zaměstnání, dluhové, rodinné a další sociální poradenství.

4.2 Sociální dávky a možnosti další peněžité podpory

Do konce roku 2012 bylo rozhodování o přiznání dávky pomoci v hmotné nouzi – mimořádná okamžitá pomoc v kompetenci sociálních kurátorů.

Od ledna 2013 i tato dávka přešla pod kompetenci Úřadu práce. V současnosti tedy může sociální kurátor poskytnout klientovi maximálně písemné vyjádření či doporučení k vhodnosti vyplacení dávky mimořádné okamžité pomoci, ale je pouze na zvážení pracovníků Úřadu práce, zda na toto doporučení budou brát zřetel.

S přechodem výplaty dávek na Úřad práce bohužel došlo k významnému zhoršení situace zejména u klientů, kteří jsou propuštěni z výkonu trestu odnětí svobody. Vyplácení dávky mimořádné okamžité pomoci po propuštění z výkonu trestu nebo výkonu vazby mělo mít zejména preventivní charakter. Tato dávka měla propuštěnému pomoci překonat období, než mu začnou být vypláceny opakované dávky. Smysl této dávky byl tedy i prevencí návratu ke kriminálnímu chování.

Troufám si tvrdit, že dávky vyplácené Úřadem práce tento preventivní charakter v současnosti neplní. Vzhledem k objektivnímu přetížení pracovníků Úřadů práce jsou i dávky mimořádné okamžité pomoci vypláceny často i s několikadenním zpožděním, čímž se ztrácí idea mimořádnosti klientovy situace a jejího okamžitého řešení.

Výše této dávky (maximálně 1000kč) se již několik let nezměnila. Během doby významně klesla hodnota této finanční částky, ze které by mělo být možné uhradit ubytování a strava na několik prvních dní po propuštění.

Řízení o přiznání nové opakované dávky pomoci v hmotné nouzi - příspěvek na živobytí trvá v současnosti 30-60 dní. Během těchto dní je klient zcela bez finančních prostředků a tato jeho situace je prakticky neřešitelná.

V případě, že byl klient ve výkonu trestu pracovně zařazen, je v řízení o přiznání dávky pomoci v hmotné nouzi zohledňován i jeho příjem ve věznici. Pro přiznání dávky je třeba doložit příjmy za předcházející 3 měsíce před podáním žádosti. U klienta, který byl ve věznici pracovně zařazen, tyto jeho příjmy potvrzuje ekonomické oddělení příslušné věznice. Vzhledem k administrativní vytíženosti těchto pracovišť může toto trvat i několik dní.

Příjem z práce ve výkonu trestu odnětí svobody je často krácen např. o exekuce, výživné na nezletilé děti, náklady na výkon trestu odnětí svobody apod. Při propuštění z výkonu trestu odnětí svobody je tedy klientovi vyplacena jen část jeho skutečného výdělku.

Pokud byl klient během výkonu trestu odnětí svobody zaměstnán po dobu alespoň po dobu 12 měsíců, může samozřejmě požádat o podporu v nezaměstnanosti. K této žádosti je nutné doložit potvrzení příjmů za rozhodné období (v tomto případě opět dokládá ekonomické oddělení věznice) a tím se opět prodlužuje doba vyplacení podpory.

4.3 Hledání zaměstnání

Stabilní zaměstnání a stabilní příjem finančních prostředků je samozřejmě velmi efektivní nástroj v boji proti sociálnímu vyloučení. Je nutné si ale uvědomit, že k tomu, aby mohl klient, který je ohrožen sociálním vyloučením, začít pracovat, musí být splněno několik podmínek. Bez možnosti alespoň azylového ubytování, možnosti uspokojení hygienických potřeb a bez jakýchkoli finančních prostředků se špatně hledá práce, byť i brigádního charakteru.

Klientům, kteří jsou propuštěni z výkonu trestu odnětí svobody, bývá často doporučováno, aby se s žádostí o zaměstnání pokusili kontaktovat předchozí zaměstnavatele, případně se pokusili využít možnosti zaměstnání přes známé a rodinné příslušníky. Dále mohou tito klienti využít podpory sociálních kurátorů nebo organizací, které jsou přímo zaměřeny na podporu zaměstnávání osob se záznamem v Rejstříku trestů.

5. Kazuistiky

Pro doložení výše popsaných skutečností jsou zde uvedeny příběhy tří klientů, kteří si hledali zaměstnání se záznamem v Rejstříku trestů. Kazuistiky byly vybrány tak, aby dokreslily různorodé situace a obtíže osob, které se v této situaci nacházejí.

V kazuistikách byla použita jen křestní jména klientů a i ta byla změněna, aby byla maximálně zachována anonymita klientů. Kazuistiky Davida a Romana jsou získány z praxe sociálního kurátora, příběh Zuzany je čerpán z agentury podporovaného zaměstnávání.

V kazuistikách jsou popsány rodinné a sociální poměry jednotlivých klientů, ale největší prostor je vždy věnován procesu hledání pracovního uplatnění.

5.1 David

Davidovi je 34 let. Je vyučený frézářem, v tomto oboru i několik let pracoval, živil se také jako řidič. Má dobré vztahy se svou původní rodinou – s oběma rodiči i sestrou. David bydlel několik let v pronajatém bytě, ale trvalé bydliště měl stále u rodičů. S bývalou družkou má David 9letou dceru, kterou má v péči její matka. Již několik let žijí odděleně. David žije v Praze a jeho bývalá družka žije s dcerou v Krumlově.

V roce 2008 byl David odsouzen k podmíněnému trestu odnětí svobody s odkladem 10 měsíců. (Toto odsouzení mu bylo později přeměněno na 10měsíční nepodmíněný trest.)

V roce 2010 byl odsouzen znovu, tentokrát již k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce 15 měsíců. K tomu bylo připočteno dalších 10 měsíců z již zmíněného předchozího odsouzení.

Do výkonu trestu nastoupil v lednu 2011, konec měl stanoven na únor 2013.

Po dvou měsících ve výkonu trestu byl David zaměstnán na nestřeženém pracovišti, kde vykonával různé neoborné práce. Práci odváděl v potřebné kvalitě i kvantitě. Zaměstnán byl téměř po celou dobu výkonu trestu. Díky tomu mohl platit stanovené výživné na dceru, po menších částkách splácet exekuce a hradit náklady na výkon trestu odnětí svobody.

Z dalšího hodnocení věznice vyplývá, že se po dobu výkonu trestu choval žádoucím způsobem a zapojoval se do vězeňských aktivit – úklid, volnočasové aktivity apod.

Po celou dobu výkonu trestu byl David v písemném kontaktu s rodinou – s rodiči a sestrou. Matka ho ve věznici 2x navštívila.

V dubnu 2012 byl podmíněně propuštěn se zkušební dobou 18 měsíců s dohledem Probační a mediační služby. Při projednávání podmíněného propuštění soud vyzval sociální kurátory, aby bylo ověřeno, zda má David po případném propuštění zajištěno ubytování a zda stále platí příslib zaměstnání. Toto bylo ověřeno sociálním šetřením v místě bydliště a dotazem u zaměstnavatele.

Po propuštění měl David zajištěno ubytování u rodičů a díky vstřícnosti zaměstnavatele se mohl vrátit do svého původního zaměstnání, kde byl po výkonu trestu zaměstnán jako řidič. Díky těmto skutečnostem nebyl odkázán na sociální dávky a rychle se zapojil do běžného života po propuštění.

Přibližně půl roku od propuštění David znovu kontaktoval sociální kurátorku, protože potřeboval poradenství ve věci dluhů a také poradenství ve věci úpravy poměrů k nezletilému dítěti. Sociální kurátorce sdělil, že stále pracuje u předchozího zaměstnavatele a bydlí společně s otcem. Žádné další poradenství ani jiné služby nepotřebuje, jeho sociální situace se do budoucna jeví jako poměrně stabilní.

5.2 Roman

Romanovi je 35 let, nedokončil učební obor, takže má ukončené pouze základní vzdělání. Společně s mladším bratrem vyrůstal v dětském domově. S rodiči ani širší rodinou není v kontaktu, nemá tedy žádné stabilní zázemí. Většinu svého dospělého života bydlel na ubytovnách nebo v azylových domech, trvalé bydliště má na ohlašovně úřadu.

Uvádí, že v minulosti měl zkušenosti s drogami, momentálně úspěšně abstínuje.

Roman byl celkem 7x odsouzen z toho 2x k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. Podmíněný trest odnětí svobody s odkladem (z roku 2008) mu byl přeměněn na nepodmíněný trest odnětí svobody. Do věznice nastoupil v prosinci 2010 a v dubnu 2011 byl propuštěn.

Po propuštění Roman kontaktoval sociálního kurátora, který mu zprostředkoval azylové ubytování, pomohl s vyřízením nového občanského průkazu a s žádostmi o dávky pomoci v hmotné nouzi – mimořádná okamžitá pomoc a následně také příspěvek na živobytí.

Po dobu přibližně tří měsíců bydlel Roman na azylovém domě, ubytování měl hrazeno z dávky pomoci v hmotné nouzi – doplatek na bydlení. Poté se rozhodl, že odjede pracovat mimo Prahu, kde měl k práci přislíbeno i ubytování. Odhlásil se tedy z evidence úřadu práce a odjel. Za dalších 6 měsíců kontaktoval sociálního kurátora. Během rozhovoru vyšlo najevo, že práce byla bez pracovní smlouvy, zaměstnavatel Romanovi platil méně, než bylo domluveno

apod. Roman se tedy opět zaregistroval jako uchazeč o zaměstnání, požádal si o dávky pomoci v hmotné nouzi. Ubytování řešil s pomocí známých. S podporou kurátora se snažil najít si zaměstnání z běžně dostupných inzertních zdrojů – Annonce, MF Dnes a webové pracovní portály. Hledání práce ale nebylo vůbec úspěšné.

Roman naznačoval, že si při evidenci na Úřadě práce přivydělává prací na černo. Byly mu předány kontakty na organizace, které by mohl kvůli zaměstnání kontaktovat, ale tento typ služby mu nevyhovoval, protože nešlo přímo o zprostředkování zaměstnání, ale „pouze“ o nabídku možnosti podpory při hledání zaměstnání – možnost využití internetu, pomoc se sestavením životopisu apod.

Po nějaké době se opět opakoval scénář s odjezdem za prací mimo Prahu.

Při poslední návštěvě sociálního kurátora (říjen 2012) se Roman přišel informovat na možnosti zahlazení záznamu v Rejstříku trestů. Ačkoli byl ve výkonu trestů odnětí svobody „pouze“ 5 měsíců, bude mít záznam po dobu 3let. Bude-li po tuto dobu žít spořádaným životem, může požádat soud o zahlazení.

Při poslední návštěvě působil Roman hodně rezignovaně, svou situaci hodnotil tak, že dokud nebude moci předložit čistý výpis z Rejstříku trestů, bude muset žít z dávek pomoci v hmotné nouzi, protože jinak nemá šanci si najít nějaké uplatnění. Sám Roman uváděl, že ho tato situace může dovést k návratu ke kriminálnímu jednání.

5.3 Zuzana

Zuzaně je 33let, má ukončené pouze základní vzdělání. Zuzana je uznána invalidní v I. stupni. Její zdravotní znevýhodnění se týká lehké vady řeči a také má problémy se čtením a psaním.

Zuzana je omezena ve způsobilosti k právním úkonům, má soudem ustanoveného opatrovníka.

Zuzana má 11letého syna, kterého má v péči, ale fakticky o něj pečuje babička, matka paní Zuzany. Manžel a otec jejího syna je v současnosti ve výkonu trestu odnětí svobody, konec trestu má údajně stanoven na rok 2015.

Poprvé kontaktovala agenturu podporovaného zaměstnávání na začátku roku 2011, kdy žila v azylovém domě a jejím jediným příjmem byl invalidní důchod a sociální dávky. V době, kdy byla zapsána v pořadníku na službu, se jí podařilo urovnat vztahy s matkou a začala bydlet u ní.

Po nástupu do programu podporovaného zaměstnávání společně s pracovní konzultantkou sestavily profil pracovního místa. Zuzana chtěla pracovat jako pokojská nebo uklízečka. Pracovní konzultantce se podařilo se domluvit nástup na pozici pokojské v hotelu na Praze 4. Při vyřizování nástupu do práce zaměstnavatel požadoval od Zuzany doložení výpisu z Rejstříku trestů. Vyšlo najevo, že Zuzana má v Rejstříku trestů záznam. Zuzana ani její opatrovnice o této skutečnosti vůbec nevěděly. Opatrovnice výrok soudu napadla a v současnosti činí právní kroky, aby bylo soudní rozhodnutí zrušeno (prohlášeno za neplatné) a záznam v Rejstříku trestů byl Zuzaně vymazán.

V Rejstříku trestů se jedná o záznam o odsouzení s podmíněným odložením a zkušební dobou. Pravděpodobně jde o spoluúčast na spáchání trestného činu - úvěrového podvodu, který spáchal Zuzanin manžel.

Po tomto zjištění se zaměstnavatel bohužel rozhodl, že se Zuzanou pracovní smlouvu neuzavře.

Zuzana tedy s pomocí pracovní konzultantky dál hledaly jiné zaměstnání. Podařilo se domluvit nástup do úklidové firmy. Pro přijetí do pracovního poměru stačilo, aby byla situace se záznamem v Rejstříku trestů řádně vysvětlena a aby opatrovnice paní Zuzany dala k celé věci písemné dobrozdání a doložila, že zápis není platný. Po několika směnách se bohužel náročnost práce se ukázala nad Zuzaniny možnosti.

Jako třetí možnost uplatnění se naskytla možnost pracovat v nadnárodním řetězci fastfood restaurace. Zde byla paní Zuzana zaměstnána na základě dlouhodobé spolupráce agentury podporovaného zaměstnávání a této restaurace. Na pohovoru byly opět vysvětleny okolnosti, jak k záznamu v Rejstříku trestů došlo, a agentura se za Zuzanu také určitým způsobem zaručila.

Zuzaně byla po nějakou dobu poskytována přímo na pracovišti tzv. pracovní asistence, ale momentálně již pracuje zcela samostatně a pomalu se blíží proces ukončování spolupráce s agenturou. Zuzana práci zvládá samostatně v potřebné kvalitě a zaměstnavatel je s odvedenou prací spokojen. Zuzanino pracovní uplatnění se tedy jeví jako stabilní.

6. Příklady dobré praxe

V této kapitole bude věnován prostor příkladům dobré praxe v oblasti zaměstnávání osob se záznamem v Rejstříku trestů. Konkrétně zde bude představena Pracovní agentura Rubikon, která v současnosti poskytuje služby klientům v Praze, Středočeském, Ústeckém a Karlovarském kraji.

A dále zde budou zhodnoceny průběh a výsledky projektu Návrat do práce, který probíhal od února 2010 do ledna 2012 a byl určen občanům Městské části Praha 3.

6.1 Pracovní agentura Rubikon

Příkladem dobré praxe ve zprostředkování zaměstnání osobám s kriminální minulostí je činnost Pracovní agentury Rubikon. Agentura je součástí organizace RUBIKON Centrum, která poskytuje poradenství osobám s kriminální minulostí již od roku 1994. Původně se toto občanské sdružení jmenovalo Sdružení pro probaci v trestní justici.

Informace o činnosti Pracovní agentury Rubikon byly získány z propagačních materiálů této organizace, webových stránek a výsledky činnosti agentury jsou zde uvedeny pouze pro potřeby této diplomové práce.

Činnost Pracovní agentury Rubikon navazuje na aktivity RUBIKON centra, které dlouhodobě poskytuje služby osobám s kriminální minulostí a také, jako jedna z mála organizací, přímo ve věznicích. Ve věznicích jsou realizovány programy, které jsou zaměřeny na:

- rekvalifikaci a získání pracovních dovedností;
- řešení dluhů;
- příprava na propuštění – kroky po propuštění.

RUBIKON Centrum spolupracuje s těmito věznicemi – Bělušice, Drahonice, Horní Slavkov, Jiřice, Kynšperk nad Ohří, Nové Sedlo, Oráčov, Praha Pankrác, Praha Ruzyně, Ostrov nad Ohří, Rýnovice, Stráž pod Ralskem, Vinařice, Velké Přílepy a Všehrady. (údaje platné k 31. 12. 2012)

Cílem činnosti Pracovní agentury Rubikon je zvýšit zaměstnanost osob se záznamem v Rejstříku trestů. Využít služeb Pracovní agentury Rubikon může klient, jehož situace je stabilizovaná. Za stabilní situaci se považuje situace, kdy má klient zajištěné bydlení, vyřízené dávky a je tedy v jeho reálných možnostech nastoupit do zaměstnání.

Pracovní agentura Rubikon poskytuje své služby klientům ze čtyř krajů – Hlavního města Prahy, Středočeského, Ústeckého a Karlovarského kraje. Vzhledem k již popsanému je prezentována činnost organizace v Praze.

Pracovní agentura Rubikon podporuje klienty se záznamem v Rejstříku trestů v nalezení zaměstnání na otevřeném trhu práce, případně ve spolupráci se zaměstnavateli. Podporuje také vytvoření nového pracovního místa pro klienta.

Každý klient má svého klíčového pracovního poradce, který mu poskytuje individuální podporu. Proces hledání zaměstnání zpravidla zahrnuje profesní poradenství (obvykle cca 3 osobní schůzky), při kterém se s klientem řeší sestavení životopisu, jak vhodně reagovat na inzerát, získá informace, kde všude je možné hledat zdroje pracovních nabídek apod. Tato fáze také může být zaměřena na nácvik toho, jak zaměstnavateli vhodnou formou prezentovat skutečnost, že má klient trestní minulost.

Dále následuje fáze zprostředkování zaměstnání. Buď je klient pracovním poradcem podpořen, aby sám reagoval na pracovní nabídku, nebo je pohovor zrealizován přímo v agentuře.

Jako funkční nástroj hledání pracovního uplatnění se jeví oslovení předchozího zaměstnavatele, který má s klientem zkušenost, případně analýza možností z klientova okolí – rodina, známí.

Po nalezení pracovního místa probíhá podpora zaměřená k udržení pracovního místa. Zde je prostor pro řešení případných problémů, na které klient může při udržení práce narazit (např. se může jednat o vztahy s nadřízeným či v pracovním kolektivu).

Obvyklá doba od prvního kontaktu s klientem po nalezení vhodného zaměstnání je asi 2měsíce. Během první fáze je dost prostoru, aby se pracovní poradce s klientem podrobněji seznámil a měl možnost pracovat s jeho motivací. Toto seznámení se s klientem je poměrně důležité kvůli případnému doporučení vhodného pracovního místa a případné poskytnutí referencí zaměstnavateli.

Pracovní agentura Rubikon také sama aktivně oslovuje potenciální zaměstnavatele, kterým nabízí kvalitní bezplatný servis při hledání a prověřování nových zaměstnanců z cílové skupiny osob se záznamem v Rejstříku trestů. Pokud má zaměstnavatel zájem, může pro něj

agentura připravit kompletní výběrové řízení, kde jsou mu představeni jednotliví uchazeči z řad klientů Pracovní agentury Rubikon.

V roce 2012 (do září 2012) spolupracovalo s Pracovní agenturou Rubikon 117 klientů se záznamem v Rejstříku trestů. 75% klientů, se kterými pracovní poradci spolupracovali dlouhodobě (více než 1-2 osobní schůzky) nastoupilo do zaměstnání. Z klientů, kteří nastoupili do zaměstnání, jich 80% uspělo ve zkušební době a zaměstnání si udrželi i nadále.

6.2 Projekt *Návrat do práce*

Příkladem dobré praxe v oblasti pracovního poradenství, nácviku pracovních dovedností a pracovní rekvalifikace byl projekt „Návrat do práce“. Následující informace jsou určeny pouze pro potřeby této diplomové práce a se svolením koordinátora projektu byly čerpány z monitorovacích zpráv, závěrečné zprávy a dalších dokumentů k projektu.

Projekt s názvem „*Návrat do práce - podpora znevýhodněných osob z odlišného sociokulturního prostředí a osob po výkonu trestu odnětí svobody žijících na území MČ Praha 3 za účelem jejich snazšího začlenění na trh práce*“ realizovala Městská část Praha 3 v období únor 2010 – leden 2012. Projekt byl financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Praha – Adaptabilita, 2. Výzva, prioritní osa 2 – Podpora na trhu práce, skupina Aktivit A – Začleňování znevýhodněných osob. Projekt byl podpořen dotací v celkové výši 5 875 862,- Kč.

Cílovými skupinami projektu byly osoby znevýhodněné na trhu práce, a to především osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí a osoby po výkonu trestu odnětí svobody.

Socio-kulturně znevýhodněné osoby (etnické menšiny)

Městská část Praha 3 se vyznačuje zvýšeným počtem osob, které lze zařadit do skupiny socio-kulturně znevýhodněných a ve větší míře ohrožených tzv. sociálním vyloučením. Početně největší mezi těmito skupinami je romská komunita, která má na Praze 3 tradičně početnější zastoupení. Podle kvalifikovaných odhadů zde žije zhruba 2000 až 3000 obyvatel romské národnosti. U této minority patří fenomén nezaměstnanosti mezi největší problémy. Tato

skutečnost je zmírňována stále relativně celkově nízkou mírou nezaměstnanosti v Praze, přesto však úroveň nezaměstnanosti u této skupiny zůstává relativně vysoká.

Osoby po výkonu trestu

Druhou významnou skupinou jsou osoby po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Tito lidé jsou velmi silně znevýhodněni na trhu práce, protože nemají čistý trestní rejstřík a zaměstnavatelé je proto nechtějí přijmout do zaměstnání. Řada z nich ztratila v průběhu výkonu trestu základní životní a sociální návyky, mezi nimi i vztah k práci jako integrální součásti života. Absenci pracovních návyků si někteří jedinci přinesli již z období před nástupem výkonu trestu a jejich pobyt ve výchovně-nápravném zařízení tento přístup ještě dále umocnil. Odbor sociálních věcí Úřadu městské části Praha 3 (konkrétně sociální kurátoři pro dospělé) každoročně eviduje 150 až 200 osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody. Naprostá většina z těchto osob nemá zajištěno stálé zaměstnání a potýká se s obtížnou sociální situací (absence trvalého bydlení, rodinné problémy, závislosti, recidiva). Nalezení stálého zaměstnání pomáhá u těchto lidí k návratu do běžného života, řeší jejich sociální situaci a odrazuje je od páchaní trestné činnosti.

Pro účast v projektu nebylo nutné dokládat příslušnost k cílové skupině (např. výpisem z Rejstříku trestů). Každý účastník vyplnil čestné prohlášení, kde dle svého uvážení uvedl, čím se na trhu práce cítí znevýhodněn. Podrobnější statistické šetření, kolik osob se hlásilo ke které cílové skupině, nebylo prováděno. Díky takto nízkoprahově nastaveným podmínkám pro vstup do projektu byl projekt dostupný širokému spektru klientů.

6.2.1 Cíle projektu

Hlavním cílem projektu bylo výrazným způsobem zmenšit problémy některých specifických sociálních skupin na území Městské části Praha 3 na trhu práce. Dílčím cílem bylo motivovat cílovou skupinu pro zapojení do běžného pracovního života.

Dalším cílem projektu bylo rozvinout užší spolupráci mezi veřejným a neziskovým sektorem při řešení problémů cílové skupiny.

V neposlední řadě si projekt položil za cíl zlepšit postavení cílové skupiny u potencionálních zaměstnavatelů tím, že je bude informovat o nových možnostech využití pracovní síly, která úspěšně prošla vzdělávacím programem projektu.

6.2.2 Aktivita projektu

V rámci projektu byly realizovány tyto aktivity:

Pracovní poradenství a job klub

Touto aktivitou prošly všechny podpořené osoby. Spočívala ve zjištění celkové situace klienta a následném poskytnutí adekvátní podpory (orientace ve vlastní situaci, nasměrování na instituce, hledání zaměstnání apod.). Dále se specializoval na hlubší a specifické problémy jednotlivých účastníků (sestavení životopisu, postup při žádosti o výmaz z Rejstříku trestů, individuální plán, práce s motivací klienta apod.).

Byl zřízen tzv. job klub, který byl otevřený každý všední den po dobu osmi hodin. Zde měli účastníci možnost využívat výpočetní techniku a telefon pro hledání práce a komunikaci s potenciálními zaměstnavateli a zároveň jim zde byla poskytována odborná pomoc pracovní asistentů.

Touto aktivitou bylo úspěšně podpořeno všech 389 osob.

Trénink pracovních dovedností

Tato aktivita simulovala podmínky zaměstnání na otevřeném trhu práce. V rámci projektu bylo provozováno 5-9 pracovních míst. Náplní práce byl úklid parků a dalších veřejných prostranství na území městské části.

S každým účastníkem byla uzavřena Dohoda o provedení práce a práce byla ohodnocena finanční odměnou 50kč za hodinu. Mzda byla vyplácena 1x týdně. Tento způsob výplaty samozřejmě neodpovídá běžným podmínkám na trhu práce. Týdenní mzda byla zavedena kvůli specifickým potřebám cílové skupiny. Byl zohledněn faktor větší motivace (přisun peněz v kratším intervalu než je jeden měsíc) a dále tím byla také ošetřena problematika snížených dovedností při hospodaření s penězi (prevence utracení celé měsíční výplaty najednou).

Účastníci projektu tuto práci vykonávali každý všední den, jedna směna trvala 4 hodiny. Časová náročnost a finanční ohodnocení byly propočítány tak citlivě, aby osoba, která se této aktivity účastnila, nepřišla o nárok na dávky pomoci v hmotné nouzi. Úspěšný absolvent musel odpracovat v tomto zaměstnání 150 hodin.

Za úspěšně podpořenou osobu byla v souladu s grantovou smlouvou považována osoba, která měla 80% docházku v rámci aktivity. Procentuální vyčíslení úspěšnosti se vypočetlo jako podíl absolvovaných hodin v poměru k počtu kalendářních pracovních dnů násobených čtyřmi v daném období dvoutměsíční účasti na projektu. V případě špatně odvedené práce mohl být počet započítávaných hodin snížen. Počet započítávaných kalendářních dnů byl alikvotně snížen v případě objektivních důvodů nepřítomnosti na aktivitě. V případě zjevného absentérství v aktivitě mohl být účastník z aktivity předčasně vyloučen.

Celkově bylo podpořeno 69 osob, z toho 49 úspěšně. Z provedeného šetření mezi klienty vyplynulo, že 19 z těch 49 osob nastoupilo po ukončení tréninku dovedností do zaměstnání. Jednalo se o tato zaměstnání - úklid vnitřních i venkovních prostor, doplňování zboží v supermarketu, pokladní v supermarketu, pracovník bezpečnostní agentury, telefonní operátor a manuální práce v tiskárně.

Trénink sociálních a komunikačních dovedností

Tato aktivita se zaměřovala na rozvoj, případně obnovu, tzv. klíčových znalostí, dovedností a schopností, které by umožnily účastníkům projektu lepší začlenění na trhu práce. Šlo zejména o získání základní znalosti práce na PC, komunikaci se zaměstnavatelem (telefonování, pohovor, emaily), vytváření základních dokumentů potřebných k nalezení zaměstnání (životopis, motivační dopis, potřebné listiny) a zlepšení orientace v pracovněprávní oblasti a souvisejících okruzích (finanční gramotnost, sociální systém).

Tento trénink probíhal v několika blocích. První blok měl 16 hodin a zahrnoval výuku práce na PC. Nabyté znalosti mohli klienti následně využívat v job klubu, při tvorbě životopisu nebo hledání práce na internetu. Pokud účastník projektu absolvoval všech 16 výukových hodin, dostal potvrzení o úspěšném absolvování.

Druhý blok výuky byl složen z 11 výukových hodin, které byly zaměřeny na úspěšné nalezení a udržení si místa. Interaktivní formou byly prezentovány dovednosti jako telefonická komunikace se zaměstnavatelem, nácvik pohovoru, tvorba životopisu nebo motivačního dopisu. Tři vyučovací hodiny byly dokonce prezentovány ve formě VTI tréninku, který byl zaměřen na nácvik chování a prezentace vlastní osoby na pohovoru.

Poslední 8hodinový blok byl pojat více teoretickou formou. Byla zde prezentována témata dluhové problematiky, pracovně právního minima, systému sociálního zabezpečení.

Pokud účastník absolvoval alespoň 34hodin výuky, obdržel certifikát. Celkem bylo zrealizováno 11 cyklů těchto výukových kurzů.

V této aktivitě bylo úspěšně podpořeno 42osob.

Motivační seminář a rekvalifikační kurzy

Rekvalifikační kurzy byly zajišťovány najatou agenturou, která má pro tuto činnost oprávnění. Cílem rekvalifikace bylo vybavit účastníka kurzu potřebnými odbornými znalostmi a dovednostmi potřebných pro výkon daného povolání. Před zahájením rekvalifikačního kurzu prošel každý účastník tzv. motivačním kurzem, který pomohl účastníkům rozeznat jejich předpoklady pro úspěšné uplatnění na trhu práce a vybrat vhodný druh rekvalifikace.

Účastníci získali novou kvalifikaci v následujících oblastech – řidičský výcvik (průkaz skupiny C a průkaz profesní způsobilosti), strojník stavebních strojů (obsluha kolového nakladače), pracovník v sociálních službách, pracovník civilních bezpečnostních služeb (strážný), kadeřnice, vysoko zdvižný vozík, průvodcovství, nehtová modeláž, masérka, svářeč. Aktivitou motivační seminář a rekvalifikace bylo úspěšně podpořeno 57 osob.

Základy českého jazyka

Tento specifický kurz plnil poptávku vhodnou formou doplnit znalosti základů českého jazyka u příslušníků cílových skupin, kteří mají problémy se zvládnutím psaného i mluveného českého jazyka v běžných situacích souvisejících s hledáním zaměstnáním a uplatněním se na trhu práce. Smyslem kurzu bylo tento nedostatek alespoň dílčím způsobem zmírnit a pomoci k získání větší sebedůvěry při práci s českým jazykem v různých pracovních situacích.

Touto aktivitou bylo úspěšně podpořeno 10 osob.

Závěrečná konference

Jednalo se o jednorázovou akci, která měla za hlavní cíl informovat potencionální zaměstnavatele o průběhu a výstupech projektu a představit cílovou skupinu jako funkční prvek na trhu práce. Akce se zúčastnily čtyři desítky zaměstnanců z oblasti lidských zdrojů od velkých zaměstnavatelů, zástupců personálních agentur a organizací pracujících v oblasti zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce.

6.2.3 Partneři projektu

Partnery projektu bylo několik státních i nestátních organizací. Hlavními partnery byly o.s. Ježek a Čížek a Romské sdružení Velká Ohrada. Dále na projektu participovaly Odbor sociálních věcí Úřadu městské části Praha 3, Úřad práce ČR, Probační a mediační služba, o.s. R-mosty, o.s. Buči, Fosa o.p.s. a o.s. Remedium.

Celkově bylo podpořeno 389 osob, úspěšně podpořených bylo 114 osob.

Podle dostupných informací si nejméně 70 účastníků projektu našlo zaměstnání. Na zjištění těchto dat nebyla vedena oficiální statistika, po ukončení projektu bylo provedeno šetření mezi podpořenými osobami.

Na projektu Návrat do práce jsem se měla možnost se dílčím způsobem osobně podílet a díky tomu se i podrobněji seznámit s jednotlivými aktivitami. Na pozici pracovní konzultantky jsem vedla několik výukových hodin nácviku klíčových dovedností.

Ve spolupráci s tímto projektem jsem pokračovala i po nástupu na pozici sociální kurátorky. Klientům, kteří byli motivovaní hledat si zaměstnání, ale z různých důvodů se jim to nedařilo, jsem doporučovala účast v tomto projektu. Případně jsem s klienty, kteří tohoto projektu již využívali, řešila záležitosti, které byly nad rámec projektem poskytovaných služeb (vyřízení občanského průkazu, vyřízení dávek, zajištění ubytování).

Domnívám se, že se jednalo o velmi podařenou ukázkou dobré praxe, kdy je klientovi poskytnuto široké spektrum podpory při hledání uplatnění na otevřeném trhu práce. Výše uvedené dokládá, že podporu je nutné poskytovat komplexně a s ohledem na klientovy specifické potřeby.

6.3 Další služby dostupné na území hl. m. Prahy

V této kapitole budou představeny služby, které nabízí podporu při hledání zaměstnání osobám se záznamem v Rejstříku trestů. Jedná se o výše zmíněnou Pracovní agenturu Rubikon. Dále je možné využít bezplatného pracovního poradenství v následujících organizacích. Jedná se o Job klub Informačního a poradenského centra Kontakt a Projekt „Zpět do práce“, který je realizovaný Projekt INTEGRACE, o.p.s.. Tyto služby nejsou primárně zaměřeny přímo na cílovou skupinu osob s kriminální minulostí, ale záznam v

Rejstříku trestů není kontraindikací poskytování služby. Kontakty na jednotlivé organizace včetně webových stránek jsou uvedeny jako příloha této práce.

6.3.1 CSSP Job klub Kontakt

Činnost Job klubu Informačního a poradenského centra Kontakt navázala na projekt s názvem Aktivizace pracovního potenciálu, který byl finančně podpořen z Evropského sociálního fondu a byl realizován v letech 2006 – 2008. Díky tomuto projektu vznikla na různých částech hl. m. Prahy síť Job klubů, které byly určeny osobám, které si obtížně hledají zaměstnání. Po skončení projektu tato síť job klubů zanikla, v současnosti je dostupný pouze Job klub provozovaný Centrem sociálních služeb Praha.

Jedná se o pracovní poradenství formou job klubu. Cílovou skupinou jsou nezaměstnané osoby, které vedou rizikový způsob života nebo jsou tímto způsobem života ohroženy. V rámci čerpání služby je možné využít počítače s připojením na internet, telefonu a individuálního pracovního poradenství. Dále je možné také využít sociálního poradenství Informačního a poradenského centra Kontakt.

6.3.2 Projekt INTEGRACE o.p.s.

Organizace Projekt INTEGRACE o.p.s. byla primárně zaměřena na podporu osob se zdravotním znevýhodněním. Od října 2011 poskytuje v rámci projektu „Zpět do práce“ také job klub zaměřený na cílovou skupinu osob bez přístřeší a osob, které jsou ohroženy ztrátou bydlení. V rámci tohoto projektu je provozován job klub, kde je možné k hledání práce využívat počítače a internetu. Dále tento projekt nabízí trénink klíčových dovedností a rekvalifikační kurzy.

7. Zahraniční zkušenosti

V této kapitole budou prezentovány zahraniční zkušenosti se zaměstnáváním bývalých vězňů. Dle provedených rešerší neexistuje žádné doporučení, metodika, nebo stanovisko, které by tuto problematiku závazně upravovalo na mezinárodním poli nebo na úrovni států Evropské unie. Jako příklad dobré praxe zde proto budou prezentovány výstupy z projektu s názvem „Depilm“, do kterého byla mj. zapojena švédská organizace Fryshuset. K výběru právě této organizace jsem měla i osobní motivaci, protože v roce 2010 jsem měla možnost ji ve Švédsku navštívit. A dále zde budou uvedeny výsledky výzkumu o pracovním uplatnění osob po propuštění z vězení, který proběhl v roce 2008 v USA.

7. 1 Projekt „Depilm“

K dokreslení situace se zaměstnáváním osob po výkonu trestu ve vybraných evropských státech zde bude uvedeno několik výstupů ze závěrečné zprávy projektu „Development of Ex-Prisoners' Integration into Labour market, „DEPILM““. (Český název projektu - „Integrace bývalých vězňů na pracovní trh“), který probíhal v letech 2010-2012. Do tohoto projektu byly zapojeny organizace, které se zabývají problematikou reintegrace osob s kriminální minulostí do společnosti. Zapojily se organizace působící v Litvě, České republice, Švédsku, Maďarsku a Kypru. Cílem projektu bylo sdílení a výměna informací o současné situaci v jednotlivých zemích a sdílení informací o příkladech dobré praxe.

Součástí výstupů z projektu jsou i popisy vězeňských systémů v jednotlivých státech (se zaměřením na vzdělávací programy a možnosti pracovního uplatnění ve výkonu trestu odnětí svobody), také zde byly popsány resocializační projekty, které jsou v jednotlivých zemích dostupné. Vzhledem k zaměření této práce zde budou zmíněny zejména zkušenosti vztahující se přímo k zaměstnávání osob po propuštění z výkonu trestu.

Ve výše zmiňované závěrečné zprávě je přímo uvedeno, že pro osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody „*neexistují žádné mechanismy, sociální podpory pro vstup na trh práce, které by mohly sjednotit všechny prostředky a zdroje, které jsou k dispozici a které by měly pod kontrolou vznikající problémy. Toto omezení se však snaží překonávat neziskový sektor, zejména nevládní a neziskové organizace.*“ (DEPILM, Dissemination Brochure, 2012, str. 14)

Tato citace poměrně jasně a věcně shrnuje současný stav možností uplatnění osob s kriminální minulostí na trhu práce nejen v České republice ale i v zahraničí. Osobám s kriminální minulostí není na trhu práce věnována systematická podpora a fakticky stojí na okraji zájmu zodpovědných institucí. Ve srovnání s dalšími skupinami ohrožených osob na trhu práce (např. osoby se zdravotním postižením, absolventi) jsou osoby s kriminální minulostí zásadním způsobem opomíjeny, což velmi znesnadňuje jejich návrat k běžnému způsobu života.

Ze zkušeností odborníků, kteří se ve své praxi zabývají poradenstvím pro osoby ve výkonu trestu, vyplývá, že zaměstnání je jeden ze zásadních faktorů, který může ovlivnit reintegraci do společnosti. Většina propuštěných je v produktivním věku, ale během výkonu trestu ztratili odborné dovednosti, pracovní návyky i schopnost zorientovat se na trhu práce. Ze sdílení zkušeností v rámci projektu DEPILM vyplynulo několik zjištění, která mohou osobám po výkonu trestu usnadnit vstup na trh práce:

- příprava pro vstup na trh práce by měla probíhat již ve věznici – pracovní poradenství, možnost pracovního zařazení
- individuální provázení osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody zaměřené na hledání práce - před nástupem, při nástupu a občasný dohled po nástupu do práce

(DEPILM, REPORT, 2012)

7.1.1 Práce se zaměstnavateli

V závěrečné zprávě projektu „DEPILM“ je zajímavě zpracované téma předsudků a obav zaměstnavatelů vůči zaměstnání osob s kriminální minulostí. Smyslem tohoto „manuálu“ je představit tyto osoby jako zaměstnatelnou pracovní sílu.

Jako určitá pomyslná záruka za tohoto zaměstnance je zde nabízena zprostředkovatelská agentura, resocializační program, se kterým tento zaměstnanec spolupracuje či spolupracoval, nebo probační úředník.

Také je zde několikrát zdůrazňováno, že zaměstnávání, přijímání ani případné propouštění osob s kriminální minulostí se neřídí žádnými zvláštními pravidly. Zaměstnanci s kriminální minulostí mají stejná práva i povinnosti jako všichni ostatní zaměstnanci.

Dále je zde zmíněn a vysvětlen fakt, že údaj o trestní minulosti je citlivým údajem a potenciální zaměstnavatel je informován o tom, jak s takovým údajem nakládat.

V případě zmiňovaných obav o bezpečnost ostatních zaměstnanců, majetku zaměstnavatele a zákazníků se doporučuje vypracovat sérii otázek pro přijímací pohovor, případně zaměstnance vyzkoušet přímo na pracovišti (sjednat zkušební dobu). Tak je možné zjistit, zda zaměstnanec odvádí práci v potřebné kvalitě, a také je možnost sledovat jeho chování v kolektivu. (DEPILM, REPORT, 2012)

Téma osvěty zaměstnavatelů v problematice zaměstnávání osob s kriminální minulostí je v České republice i v zahraničí hodně opomíjené. Jedná se o velmi podobnou problematiku boření stereotypů jako v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Bohužel zaměstnání osoby se záznamem v Rejstříku trestů nepřinese zaměstnavateli žádné bonusy v podobě daňových úlev, tudíž není pro mnoho zaměstnavatelů příliš atraktivní. Myšlenka vytvoření podobného manuálu pro zaměstnávání osob s kriminální minulostí by měla být dále rozpracována a více využita v personalistické praxi.

7. 1. 2 Fryshuset, program EXIT, Švédsko

Jedním z příkladů dobré praxe je švédská organizace Fryshuset. Jedná se o švédskou nadaci, která již od roku 1984 poskytuje preventivní sociální programy. Aktivita této organizace jsou zaměřeny jak na děti a mládež (nizkoprahové kluby, volnočasové aktivity, preventivní aktivity na školách), tak na dospělé klienty (poradenství a programy, které jsou zaměřené na oblasti bydlení, rodičovství, závislostí a v neposlední řadě i zaměstnání – „job coaching“).

Program EXIT je služba, která byla v době svého založení zaměřena na osoby, které podlehly nátlaku a myšlenkám nacistického hnutí. V současnosti mohou tento program využívat i osoby s kriminální minulostí. Tento program nabízí komplexní služby, které mohou zahrnovat

individuální psychoterapii, právní poradenství, poradenství v oblasti závislostí a také možností dalšího pracovního uplatnění.

Tzv. „job coaching“ probíhá na principu již zmiňovaného individuálního pracovního poradenství. Každý klient má svého „job coache“, který ho provází procesem hledání zaměstnání.

7.2 Pracovní uplatnění po propuštění z vězení, USA

Zajímavý vhled do problematiky možností pracovního uplatnění osob po propuštění z vězení na území USA nabízí studie s názvem „Employment after Prison : A Longitudinal Study of Releases in Three States“ (český překlad – Zaměstnání po propuštění z vězení), kterou v roce 2008 uveřejnil Urban Institute.

Tato studie mj. hledala odpověď na otázku – „Které faktory mohou ovlivnit to, zda si bývalý vězeň najde zaměstnání do jednoho roku po propuštění?“

Celého výzkumu se účastnilo 740 respondentů ze států Illinois, Ohio a Texas. Průměrný věk respondentů byl 35let, 52% mělo ukončené středoškolské vzdělání, 66% uvádělo zkušenost s drogami. Před nástupem do vězení žilo 25% v manželském nebo partnerské vztahu. 68% respondentů bylo před nástupem do vězení alespoň šest měsíců zaměstnáno. Respondenti byli osloveni dvakrát – po dvou a po osmi měsících po propuštění vězení.

Během dvou měsíců po propuštění si 43% respondentů našlo legální práci, ale ne všichni si ji byli schopni udržet, aktuálně bylo tedy zaměstnáno jen 31% respondentů. Po osmi měsících mělo pracovní zkušenost po propuštění z vězení 65% a aktuálně bylo zaměstnáno 45% respondentů. Největší uplatnění našly tyto osoby v dělnických profesích (27%), v údržbářských činnostech (12%) a u pásové montážní linky (12%). Práci na plný úvazek mělo 72% z pracujících respondentů. Většina z respondentů uvedla, že se domnívala, že jejich trestní minulost měla dopad na hledání zaměstnání. Pozitivně vyznívá tvrzení, že více než ¾ aktuálně pracujících uvedla, že svému zaměstnavateli skutečnost o své kriminální minulost sdělila.

Obecně byli při hledání zaměstnání úspěšnější propuštění, kteří:

- byli zaměstnaní zaměstnání alespoň 6 měsíců před nástupem do vězení
- byli zaměstnaní delší dobu
- pracovali ve věznici během výkonu trestu odnětí svobody

- účastnili se vzdělávacích a resocializačních vězeňských programů
- měli možnost se vrátit do předchozího zaměstnání/požádali o zaměstnání u předchozího zaměstnavatele
- byli ženatí/měli funkční rodinné zázemí

(Employment after prison, 2008)

Závěr

Tato práce měla za cíl zmapovat a kriticky zhodnotit možnosti pracovního uplatnění osob se záznamem v Rejstříku trestů na trhu práce.

V teoretické části byla popsána obecná problematika nezaměstnanosti. Fenomén působení absence zaměstnání na jedince byl popsán z pohledu psychologického a sociálního. Také zde byly rozebrány aspekty nezaměstnanosti jako faktoru, který může ovlivnit pocit sociální stability příslušníků společnosti.

Dále zde byly podrobněji představeny jednotlivé nástroje tzv. aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou používány k řešení nezaměstnanosti.

Jako další z funkčních nástrojů používaný zejména pro zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením zde byly představeny principy, cíle a metodika podporovaného zaměstnávání. Prvky z metody podporovaného zaměstnávání je možné použít i při hledání pracovního uplatnění pro osoby se záznamem v Rejstříku trestů.

V teoretické části byla rozebrána funkce a činnost instituce Rejstřík trestů. Dle zákona 269/1994 Sb. o Rejstříku trestů zde byly popsány jednotlivé listiny, které tato instituce vydává. Dále zde bylo dle zákona č. 40/2009Sb. trestního zákoníku vysvětleno, kdy a za jakých podmínek je možné požádat soud o výmaz záznamu v Rejstříku trestů.

Pro ucelenou představu o dané problematice zde byly uvedeny ještě další právní normy, které upravují pracovně právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pozornost byla věnována zejména problematice požadování předložení čistého výpisu z Rejstříku trestů před nástupem do zaměstnání.

Současný stav problematiky požadavku na předložení výpisu z Rejstříku trestů v pracovní inzerci byl ověřen provedenou analýzou volně dostupných pracovních inzerátů v lokalitě hl. m. Prahy, případně v blízkém okolí. Kritéria pro výběr inzerátů byla zaměřena tak, aby je

mohla potenciálně využít největší skupina osob propouštěných z výkonu trestu odnětí svobody. Jednalo se tedy o pracovní nabídky s požadovanou velmi nízkou kvalifikací nebo i zcela bez kvalifikace. Z této analýzy vyplynulo, že požadavek na doložení bezúhonnosti – předložení výpisu z Rejstříku trestů - byl uveden ve 21 případech z 69 celkově nalezených inzerátů, v ostatních nalezených inzerátech se tento požadavek na předložení výpisu z Rejstříku trestů neobjevil.

V další kapitole bylo popsáno, s jakými nejčastějšími obtížemi se musí potýkat osoba po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody a kde může v této situaci hledat podporu. Podrobněji zde byla rozpracována činnost sociálních kurátorů, kteří pro tyto klienty mohou být záchranou sítí v systému sociálních služeb. Cílem tohoto podrobnějšího popisu situace po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody bylo přiblížit tuto nelehkou životní situaci a také ukázat, že osoba v této situaci musí nejprve mnohdy vyřešit základní existenční otázky, jakými jsou alespoň azylové bydlení a vyřízení dávek, a teprve poté je schopna začít s hledáním dalšího pracovního uplatnění. V této kapitole byl věnován prostor i současnému systému vyplácení sociálních dávek a problémům, které nastaly po přechodu kompetencí výplaty dávek pod Úřad práce, zejména s vyplácením dávky – mimořádná okamžitá pomoc z důvodu ohrožení sociálním vyloučením, která je vyplácena osobám po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody.

Obtížnost hledání stabilního zaměstnání byla doložena třemi kazuistikami reálných klientů, kteří se snažili najít pracovní uplatnění i se záznamem v Rejstříku trestů. Použité kazuistiky měly za cíl dokreslit současnou situaci na trhu práce ve vztahu k osobám se záznamem v Rejstříku trestů.

V poslední kapitole byly představeny dva příklady dobré praxe v zaměstnávání osob se záznamem v Rejstříku trestů. Prvním uvedeným příkladem byla Pracovní agentura Rubikon, která nabízí služby pracovního poradenství pro osoby s kriminální minulostí. Těmto osobám je poskytováno individuální pracovní poradenství zaměřené na specifické potřeby této cílové skupiny. Druhým příkladem dobré praxe byl projekt s názvem „Návrat do práce“, který byl realizován Městskou částí Praha 3 a byl zaměřen na zvýšení zaměstnanosti osob z cílové skupiny – osoby socio-kulturně znevýhodněné (etnické menšiny) a osoby po výkonu trestu odnětí svobody.

Dále byly v této kapitole prezentovány služby dalších dvou organizací, které v současnosti poskytují pracovní poradenství osobám se záznamem v Rejstříku trestů. Jedná se o Job klub Kontakt, který je provozován pod záštitou Centra sociálních služeb Praha, a projekt s názvem „Zpět do práce“, který je provozován organizací INTEGRACE, o.p.s.

Jako příklad zahraničních zkušeností zde byly prezentovány výstupy z projektu Depilm, činnost švédské organizace Fryshuset a závěry z výzkumu s názvem „Employement after prison“, který proběhl v USA.

Pokud má osoba se záznamem v Rejstříku trestů zájem uplatnit se na trhu práce, jeví se jako efektivní pokusit se o návrat do předchozího zaměstnání, případně se pokusit najít uplatnění s pomocí rodiny či známých. Své šance na nalezení stabilního pracovního uplatnění ale může tato osoba významně zvýšit využitím specializovaného programu, který nabízí pomoc a podporu v hledání pracovního uplatnění pro osoby se záznamem v Rejstříku trestů, kde se mu dostane individuálního poradenství, které zaměřeno na tuto cílovou skupinu.

Z výše uvedeného ale vyplývá, že problematika zaměstnávání osob se záznamem v Rejstříku trestů v současnosti bohužel není v popředí celospolečenského zájmu a snahy o řešení této problematiky jsou závislé pouze na individuální snaze jednotlivých organizací a občanských iniciativ.

Seznam použité literatury a dalších zdrojů:

Seznam použité literatury:

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8

DUDOVÁ, R. Nové šance a rizika. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. ISBN 978-80-7330.138-5

GOJOVÁ, A. Sborník studijních textů pro sociální kurátory. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2009. ISBN 978-80-7368-627-7

HENDL, J. Kvalitativní výzkum, Základní metody a aplikace. Praha: Portál, 2005. ISBN 978-80-7367-485-4

HUBÁLEK, M., ZAMBOJ, L. Bezúhonnost a rovné zacházení na trhu práce. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007

HUBÁLEK, M., ZAMBOJ, L. Diskriminace v pracovní inzerci. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007

KELLER, J., Tři sociální světy. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. ISBN 978-80-7419-044-5

KELLER, J., Soumrak sociálního státu. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN 80-86428-41-5

KOLDINSKÁ, K. Sociální právo. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-620-6

MAREŠ, P., Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3

MATOUŠEK, O., Sociální práce v praxi. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X

NAČERADSKÝ, O., POLÁČKOVÁ, I. Pracovní uplatnění v rodinách ohrožených sociálním vyloučením. Praha : Společnou cestou o.s., 2008

POTŮČEK, M., Sociální politika. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X

PROCHÁZKOVÁ, E. A Šebestová L. Statistická ročenka trhu práce v České republice. Praha: MPSV, 2012. ISBN 978-80-7421-034-1

RITTER, J. A. et al. 101 careers in social work. New York: Springer publishing company. LLC, 2009. ISBN 978-0-8262-5405-7

Sdružení pro probaci a mediaci v justici, Mezi vězením a komunitou. Praha: Sdružení pro probaci a mediaci v justici, 2008. ISBN 978-80-904116-0-9

VITÁKOVÁ, P. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání. Praha: Rytmus, 2005 ISBN 80-903598-0-9

Seznam dalších použitých zdrojů:

Development of Ex-prisoners' Integration into Labour Market – „DEPILM“, REPORT, 2012, 7. 3. 2013, dostupné z:

<http://www.sidmc.org/depilm/en/depilm-report>

Development of EX-Prisoners' Integration into Labour Market – „DEPILM“, Dissemination Brochure, 2012, 7. 3. 2013, dostupné z:

<http://www.sidmc.org/depilm/en/depilm-synopsis>

Doporučení veřejného ochránce práv sp. zn.: 30/2010/DIS/LO, Doporučení ochránce k požadavku výpisu z rejstříku trestů jako určujícím kritériu přijetí do zaměstnání, 2011, 20. 4. 2013, dostupné z:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni_rejstri_k-trestu.pdf

Employment after prison: A Longitudinal Study of Releasees in Three States, URBAN INSTITUTE Justice Policy Center, October 2008, 7. 3. 2013, dostupné z:

http://www.urban.org/UploadedPDF/411778_employment_after_prison.pdf

Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky, Odbor správní, Generálního ředitelství Vězeňské služby České republiky, 2012. účelová publikace, 20. 12. 2012, dostupné z:

http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/spr%C3%A1vn%C3%AD/statistiky/Statistick%C3%A9%20ro%C4%8Denky/Rocenka_2011.pdf

Seznam citovaných právních norem:

Listina základních práv a svobod

zákon č. 40/2009Sb., trestní zákoník

zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce

zákon č. 73/2011Sb., o Úřadu práce České Republiky a o změně souvisejících zákonů

zákon č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů

zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Seznam použitých grafů

GRAF Č. 1- POČET PODPOŘENÝCH V RÁMCI APZ, STATISTICKÁ ROČENKA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE	21
GRAF Č. 2 - SLOŽENÍ VĚZNĚNÝCH OSOB PODLE NEJVYŠŠÍ DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ, STATISTICKÁ ROČENKA VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY 2011	33
GRAF Č. 3 – PROPOUŠTĚNÍ VĚZNĚNÝCH OSOB V ROCE 2011, STATISTICKÁ ROČENKA VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY 2011	35